



> 2020

Informe Anual de **Remuneraciones**



Documento
interactivo



01



Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

- ▶ PAG 4
- ▶ Retribución de los consejeros en su condición de tales
- ▶ Retribución de los consejeros por sus funciones ejecutivas

02



Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)

- ▶ PAG 6

03



Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

- ▶ PAG 7
- ▶ Componentes fijos de la remuneración
- ▶ Componentes variables de la remuneración
 - Componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos
 - Componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos
- ▶ Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas
- ▶ Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank
- ▶ Relación de los componentes variables de retribución respecto de los fijos en 2020

04



Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejo Delegado

- ▶ PAG 20

05



Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021

- ▶ PAG 22
- ▶ Retribución de los consejeros en su condición de tales
- ▶ Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas
 - Componentes fijos de la remuneración
 - Componentes variables de la remuneración
 - Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas
 - Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank
 - Remuneraciones al margen de la condición de Consejero

06



Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

- ▶ PAG 27



2020



Informe anual de Remuneraciones



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



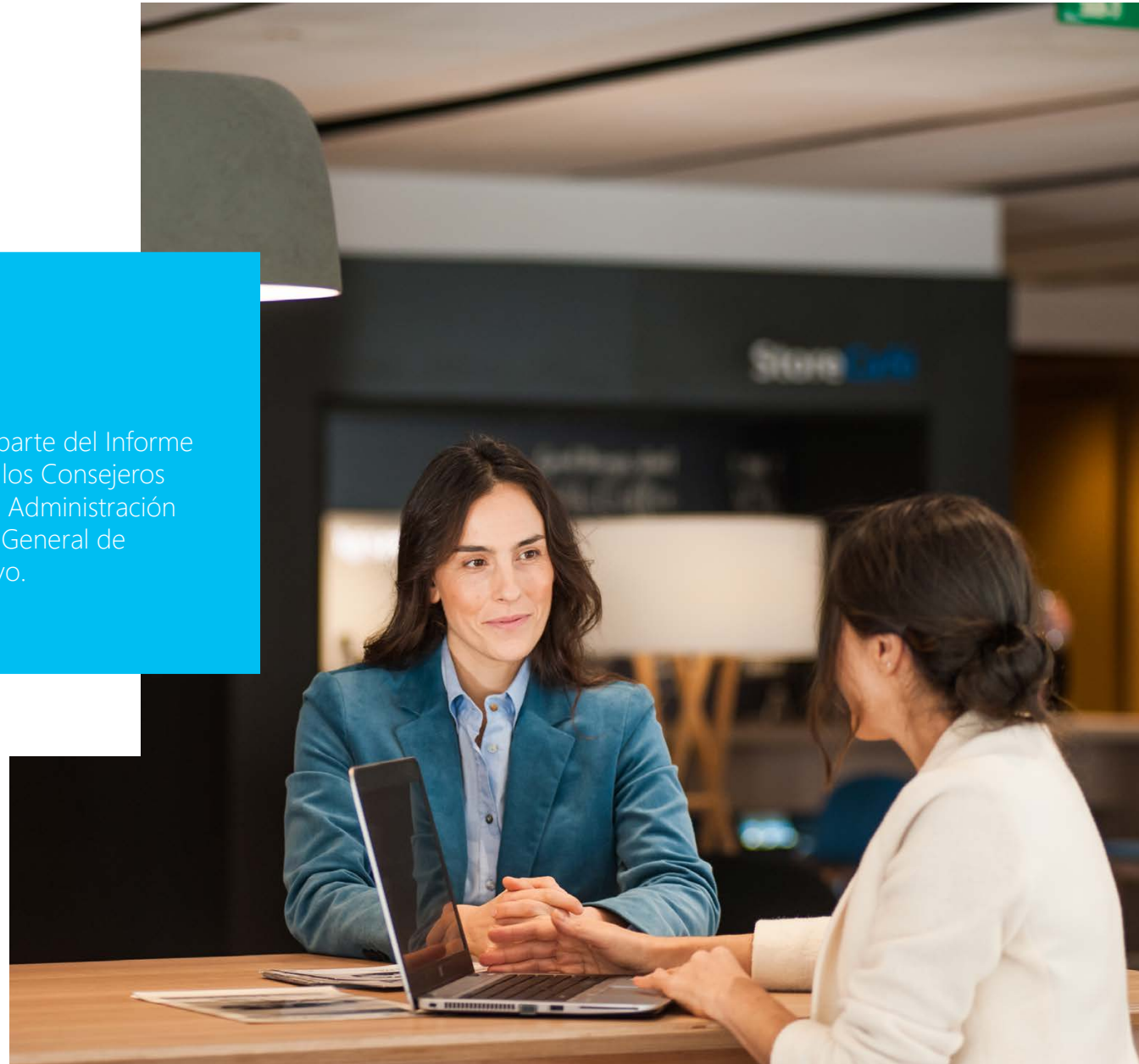
5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021




6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV


Retribuciones


Las secciones siguientes forman parte del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que debe elaborar el Consejo de Administración y someter a votación de la Junta General de Accionistas con carácter consultivo.




1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

 2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)


 3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)


 4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado


 5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021


 6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

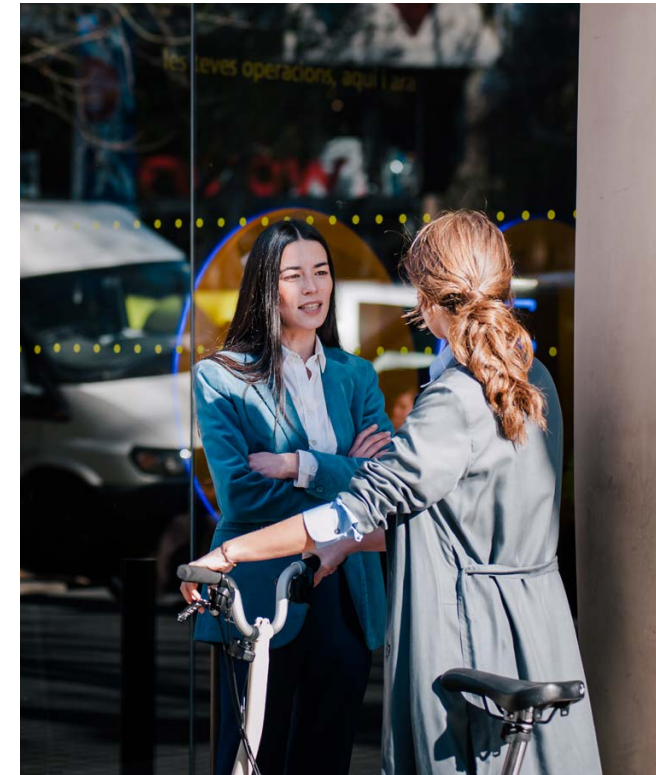
CaixaBank establece su Política de Remuneración en base a principios generales de remuneración que apuestan por un posicionamiento de mercado que permite atraer y retener el talento necesario e impulsan comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo. Asimismo, anualmente se analizan las prácticas de mercado, por medio de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo las muestras de referencia las del sector financiero de los mercados donde opera CaixaBank y la de empresas del IBEX 35 comparables.

En el ejercicio 2020, la Política de Remuneraciones de los Consejeros¹ sometida por el Consejo al voto vinculante de la Junta General de 22 de mayo de 2020 contó con un porcentaje de votos a favor del 93,83%. Ello sumando a los resultados de la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior, que obtuvo el 93,07% de votos a favor, permite entender que los accionistas respaldaron ampliamente la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones, son indelegables y corresponden al pleno del Consejo de Administración (en adelante, el "Consejo").

Por su parte, la Comisión de Retribuciones asesora al Consejo y eleva propuestas para su consideración, y en su caso, aprobación con arreglo a las competencias que le son atribuidas, en virtud del artículo 15 del Reglamento del Consejo, como:

- > Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad, que deba adoptar el Consejo de Administración. En particular, informará y propondrá al Consejo la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y altos directivos así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y altos directivos, y las demás condiciones de sus contratos, especialmente de tipo económico y sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Nombramientos en lo que se refiere a condiciones que ésta hubiere propuesto ajenas al aspecto retributivo, entendiéndose como altos directivos conforme a lo definido en los Estatutos, los directores generales o quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o del Consejero Delegado y, en todo caso, el auditor interno de la Sociedad.
- > Velar por la observancia de la política de retribuciones de consejeros y altos directivos, así como informar sobre las condiciones básicas establecidas en los contratos celebrados con estos y en cumplimiento de los mismos.
- > Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y en especial las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquéllas que tienen por objeto evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.



- > Analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia.
- > Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas así como informar al Consejo sobre propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso este vaya a proponer a la Junta General.
- > Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión en relación con el ejercicio de sus funciones.

¹ <https://www.caixabank.com/es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/remuneracion-consejeros.html>

**1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones**

1.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

1.2 Retribución de los consejeros por sus funciones ejecutivas

- > Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.

Con arreglo a lo anterior, la preparación, informe y propuesta de las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del Consejo corresponde a la Comisión de Retribuciones, con el soporte de la Secretaría General en el caso de los Consejeros no Ejecutivos y, además, de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, en el caso de los Consejeros Ejecutivos.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones, previa consulta con el Presidente en los casos establecidos en la Política de Remuneración, son elevadas al Consejo para su consideración y, en su caso, aprobación. En el caso de que las decisiones correspondan a la Junta General, el Consejo aprueba su inclusión en el orden del día y las propuestas de los correspondientes acuerdos, acompañadas de los preceptivos informes.

Cualquier prestación de servicios de importe significativo (distinta a la propia del desempeño del cargo) o la realización de operaciones con CaixaBank por parte de los miembros del Consejo o de sus partes vinculadas está sujeta al régimen de comunicación, excepción, dispensa individualizada y publicidad previsto en la normativa aplicable a CaixaBank como entidad de crédito cotizada.

Respecto de otros conceptos retributivos como la concesión de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones, actualmente en CaixaBank no se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros.

Respecto al asesoramiento externo, la Comisión de Retribuciones ha contado principalmente con el asesoramiento de J&A Garrigues en la preparación de una parte sustancial de la Política de Remuneración y para las cuestiones relacionadas con el Plan de Incentivos Anuales condicionados vinculado al Plan Estratégico 2019-2021.

1.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

El sistema previsto en los Estatutos Sociales establece que la remuneración del cargo de consejero de CaixaBank debe consistir en una cantidad fija anual cuya cifra máxima determinará la Junta General, y que ha de mantenerse vigente en tanto la misma no acuerde su modificación. De esta manera, la remuneración de los miembros del Consejo, en su condición de tales consiste únicamente en componentes fijos.

Los Consejeros no Ejecutivos (aquellos que no mantienen funciones ejecutivas) mantienen una relación meramente orgánica con CaixaBank y, en consecuencia, no disponen de contratos celebrados con la misma por el ejercicio de sus funciones ni tienen reconocido ningún tipo de pago por terminación del cargo de consejero.

1.2 Retribución de los consejeros por sus funciones ejecutivas

En relación con los miembros del Consejo con funciones ejecutivas (en adelante, Consejeros Ejecutivos) los Estatutos Sociales reconocen a su favor una retribución por sus funciones ejecutivas adicional al cargo de consejero.

CaixaBank establece su Política de Remuneración en base a sus principios generales de remuneración apostando por un posicionamiento en mercado que le permita atraer y retener el talento necesario e impulsando comportamientos que aseguren la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo.

Así, los componentes retributivos por tales funciones se estructuran considerando el contexto de coyuntura y resultados, e incluyen:

- > Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y trayectoria profesional, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- > Una remuneración variable en forma de bonus anual vinculado a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- > Previsión social y otros beneficios sociales.
- > Un plan de incentivos a largo plazo basado en acciones vinculado al plan estratégico.

CaixaBank, S.A. está sujeta a la ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, LOSS), particularmente en lo referente a la política de remuneración de los profesionales cuyas actividades inciden de manera material en el perfil de riesgo de la Sociedad. En este sentido, atendiendo al objetivo de equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de remuneración, las cuantías de remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos son suficientes y el porcentaje de remuneración variable en forma de bonus sobre la remuneración fija anual es reducido, no superando el 40%. En cualquier caso, la remuneración variable total de los Consejeros Ejecutivos no debe ser superior al 100% de los componentes fijos, salvo que la Junta General apruebe un nivel superior con límite del 200% del mismo.

Para la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, no se contempla remuneración de carácter variable y garantizada. No obstante, la Sociedad podrá considerar excepcionalmente su conveniencia en el caso de nuevos nombramientos o contrataciones, siempre que la Sociedad posea una base de capital sana y sólida y su aplicación se limite al primer año de vigencia del contrato.

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)

La remuneración del conjunto de consejeros en su condición de tales consiste en una cantidad fija anual a ser determinada por la Junta General, que ha de mantenerse vigente en tanto la misma no acuerde su modificación.

La cifra fijada por la Junta General se destina a retribuir al Consejo y a sus comisiones, y se distribuye entre sus miembros, en especial el Presidente, en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en atención a las funciones y dedicación de cada uno de ellos y a su pertenencia a las distintas comisiones como en la periodicidad y forma a través de dietas, retribuciones estatutarias, u otras.

En la Junta General de 2017 se fijó en 3.925.000 euros la cantidad anual máxima de la remuneración conjunto de consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas. En consecuencia, la distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los consejeros, tal y como se detalla a continuación:

>> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2020	Total 2019
Remuneración base por miembro del Consejo	90	90
Remuneración adicional al Presidente del Consejo	1.000	1.000
Remuneración adicional al Consejero Coordinador	38	38
Remuneración adicional por miembro de la Comisión Ejecutiva	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión Ejecutiva	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Riesgos	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Riesgos	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Nombramientos	30	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Nombramientos	6	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Retribuciones	30	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Retribuciones	6	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital ¹	30	30

(miles de euros)	Total 2020	Total 2019
Remuneración distribuida en el marco de la retribución máxima aprobada por la Junta General de 2017.	3.337	3.421

Todos los Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos, para cubrir las responsabilidades en que puedan incurrir por el desempeño de sus funciones.

La Política de Remuneración no contempla el establecimiento de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros no Ejecutivos.

Remuneración adicional del Presidente del Consejo de Administración

La retribución fija adicional del Presidente del Consejo está justificada por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones propias de su cargo, conlleva en un Grupo del tamaño y la complejidad de CaixaBank.

Corresponde al Presidente la máxima responsabilidad del eficaz funcionamiento del Consejo, convocar y presidir sus reuniones, fijando el orden del día y dirigiendo las discusiones y deliberaciones. Debe, asimismo, velar para que los consejeros reciban adecuadamente y con carácter previo la información suficiente para deliberar sobre el orden del día y estimular el debate y la participación activa de los consejeros durante las sesiones, salvaguardando su libre toma de posición. Además, el Presidente del Consejo de CaixaBank preside las Juntas Generales de Accionistas de la Sociedad.

Por otra parte, sin perjuicio de las facultades del Consejero Delegado y de los apoderamientos y las delegaciones que se hayan establecido, corresponde al Presidente la representación institucional

de CaixaBank y de sus entidades dependientes (en adelante, el Grupo); actuar en su representación ante organismos del sector; firmar en nombre de la Sociedad los acuerdos que legal o estatutariamente sean necesarios, los contratos, convenios u otros instrumentos jurídicos con las administraciones públicas y con otras entidades; y la representación formal de la Sociedad en la relación con autoridades, con entidades y con organismos ajenos, españoles y extranjeros.

Si bien desde el punto de vista cualitativo las funciones anteriormente descritas, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, cuantitativamente conllevan una dedicación exclusiva y son superiores en intensidad a los Consejeros no Ejecutivos.

¹El Presidente y el Consejero Delegado no reciben remuneración adicional por su pertenencia a la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital que se integra dentro de su remuneración global como miembros del Consejo.

3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.1 Componentes fijos de la remuneración

La remuneración fija y su actualización aplicada al Consejero Delegado se basa principalmente en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, combinada con un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc realizados por empresas especializadas, y tomando como muestra de comparación un peer group de bancos europeos comparables. A título ilustrativo, CaixaBank utiliza como muestra la información pública disponible sobre los consejeros ejecutivos de entidades europeas como, entre otras, ABN Amro, Banco Sabadell, Bankinter, BBVA, Commerzbank, Crédit Agricole, Deutsche Bank, Erste Group, Grupo Santander, KBC Groep, Lloyds, Natixis, Raiffeisen, RBS o Swedbank AB.

Asimismo, como componente fijo de la remuneración, el Consejero Delegado tiene pactado en su contrato aportaciones pre-fijadas a sistemas de previsión y de ahorro, que se exponen en el apartado correspondiente.

Como regla general, la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos engloba la remuneración que puedan percibir por el desempeño de cargos de administración en sociedades del Grupo o en otras entidades en interés de la misma, de modo que dicha remuneración se descuenta del importe líquido a recibir en concepto de remuneración fija.

A continuación se presentan las remuneraciones devengadas vinculadas a componentes fijos por el Consejero Delegado:

>> REMUNERACIÓN VINCULADA A COMPONENTES FIJOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Sueldo	Retribución por pertenencia al Consejo	Retribución por pertenencia a comisiones del Consejo	Retribución por cargos en sociedades del Grupo	Retribución por pertenencia a consejos fuera del Grupo	Total	
	Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	1.561	90	50	560	-	2.261
Total por concepto 2020								
	Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	1.561	90	50	560	-	2.261

Total por concepto 2019

La retribución fija del Consejero Delegado se mantuvo para el año 2020.



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.1 Componentes fijos de la remuneración



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.1 Componentes fijos de la remuneración



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos pueden ser remunerados en especie en forma de cobertura de asistencia sanitaria para ellos y sus familiares próximos, uso de automóvil o vivienda, o ventajas similares usuales en el sector, adecuadas a su estatus profesional y siguiendo los estándares que se establezcan para el segmento profesional al que pertenecen. A continuación se presentan las remuneraciones en especie devengadas por el Consejero Delegado:

>> REMUNERACIÓN EN ESPECIE DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

<i>(miles de euros)</i>		Asistencia médica propia y familiares ¹	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	6			6
Total por concepto 2020					
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	6			6
Total por concepto 2019					

¹Seguro de asistencia médica para el Consejero Delegado, su cónyuge e hijos menores de 25 años.



3.2 Componentes variables de la remuneración

A continuación se detallan los distintos componentes variables de la remuneración para los Consejeros Ejecutivos:

3.2.1 Componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

El Consejero Delegado tiene reconocida una remuneración variable en forma de bonus determinado sobre una retribución *target* establecida por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con un nivel de consecución ajustado al riesgo (ex ante y *ex post*) y a la medición del rendimiento, determinada conforme a criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos debidamente especificados y documentados.

- > **50% en función de retos corporativos**, fijados anualmente por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con un grado de consecución en el rango de [80%-120%] y cuya determinación se basa en conceptos alineados con los objetivos estratégicos.
- > **50% en función de retos individuales**, con un grado de consecución en el rango de [60%-120%], que se distribuye entre retos relacionados con los objetivos estratégicos. En 2020 han estado relacionados con los siguientes aspectos y con las siguientes ponderaciones:
 - > Reducción de los costes del ejercicio y estructurales (10%)
 - > Desarrollo del nuevo modelo de IT (12,5%)
 - > Avance en el Plan de Banca Socialmente responsable y en especial de la sostenibilidad y de la gestión de riesgos medioambientales (7,5%)
 - > Desarrollo de iniciativas de transformación cultural que fomenten la agilidad, la transversalidad y la digitalización (10%)
 - > Resultado de las evaluaciones del supervisor bancario (5%)
 - > Desarrollo del negocio de BPI (5%)

La valoración final puede oscilar +/-25% en relación a la valoración objetiva de los retos individuales, con el objeto de recoger la valoración cualitativa del desempeño así como tener en consideración los retos excepcionales que puedan surgir durante el año no establecidos al inicio del mismo. En todos los casos, el cobro del bonus está sujeto a haber finalizado la formación normativa aprobada para el Consejero Delegado. Igualmente no alcanzar el grado de consecución mínimo implica un devengo de bonus de cero en relación con cada uno de los indicadores o retos individuales.

La determinación final de la consecución de la retribución variable en forma de bonus devengada debe ser aprobada por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

Diferimiento del pago

Una vez determinado el importe de la remuneración variable, se abona un 40% del mismo durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al devengo, siendo el 50% en metálico y el restante en acciones de CaixaBank (neto de impuestos).

Siempre que no concurran los supuestos de reducción de remuneración previstos, el 60% del pago diferido debe abonarse en 5 partes calendarizadas, respectivamente, 12, 24, 36, 48 y 60 meses después del pago inicial, siendo cada uno de estos pagos el 50% en metálico y el restante en acciones de CaixaBank (neto de impuestos).

Política de retención

Todos los instrumentos entregados están sujetos a un período de retención de un año desde su entrega, durante el cual no podrá disponer de ellos. Durante este periodo, el ejercicio de los derechos atribuidos por los instrumentos corresponde al Consejero Ejecutivo en tanto que titular de los mismos.

La titularidad de los instrumentos y del metálico cuya entrega haya sido diferida es de CaixaBank.

Considerando el carácter bilateral de los contratos y la equidad en el devengo de las prestaciones recíprocas, el metálico diferido devenga intereses para el Consejero Ejecutivo, calculados aplicando el tipo de interés correspondiente al primer tramo de la cuenta de haberes de empleado. Dichos intereses serán satisfechos al término de cada fecha de pago, y se aplicarán sobre el importe en metálico de la remuneración variable efectivamente a percibir, neto de cualquier reducción que procediera.

En cumplimiento de las Directrices EBA, en referencia a los rendimientos de los instrumentos diferidos devengados a partir de 1 de enero de 2017, la Sociedad no los pagará ni durante ni después del periodo de diferimiento.

Extinción o suspensión de la relación profesional

La extinción o suspensión de la relación profesional, así como los supuestos de baja por invalidez, prejubilación, jubilación o jubilación parcial, no darán lugar a la interrupción del ciclo de pago de la remuneración variable; ello sin perjuicio de lo previsto en materia de reducción y recuperación de la remuneración variable. En el supuesto de fallecimiento, la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, conjuntamente con la Dirección General de Riesgos, han de determinar y, en su caso,



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.2 Componentes variables de la remuneración



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.2 Componentes variables de la remuneración



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

proponer el proceso de liquidación de los ciclos de pago pendientes bajo criterios compatibles con los principios generales de la LOSS, su normativa en desarrollo y la Política de Remuneración.

Situaciones especiales

En situaciones especiales no previstas (i.e. operaciones corporativas que afecten a la titularidad de los instrumentos entregados o diferidos) deben aplicarse soluciones específicas acordadas con la LOSS y los principios de la Política de Remuneración, de modo que no alteren de modo artificial el valor de las contraprestaciones a que responden.

Requisito de permanencia

La percepción de la remuneración variable en forma de bonus por parte del Consejero Ejecutivo está sujeta al mantenimiento de su relación de servicio a 31 de diciembre del año en que haya de devengarse dicha remuneración.

Incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión

El Consejero Ejecutivo se compromete a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que se fomenta. Por su parte, CaixaBank no abonará remuneración variable mediante instrumentos o métodos que tengan por objetivo o efectivamente resulten en incumplimiento de los requisitos de remuneración aplicables al Consejero Ejecutivo.

Como acto de responsabilidad de la Dirección de CaixaBank ante la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19, entre otras medidas, se anunció que el Consejero Delegado y el Comité de Dirección (en marzo y en abril de 2020, respectivamente) renunciaron a su retribución variable de 2020, tanto en lo que respecta a Bonus anual, como a su participación en el segundo ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021. Respecto este último se decidió no conceder asignación de acciones a ninguno de los beneficiarios del mismo.



>> GONZALO GORTÁZAR Consejero Delegado

Remuneración abonada en el ejercicio 2021 vinculada a componentes variables en formato bonus del Consejero Delegado

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable formato bonus	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
Abono de la remuneración variable diferida del 2019	Acciones	6%	16.256	52%	46	366
	Efectivo	6%			46	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2018	Acciones	6%	15.613	64%	47	282
	Efectivo	6%			47	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2017	Acciones	6%	7.824	76%	31	125
	Efectivo	6%			31	

Los rendimientos de la remuneración variable diferida en formato bonus para el Consejero Delegado abonada en el año ascienden a 100 euros.



>> TOMÁS MUNIESA Vicepresidente (No ejecutivo)

En relación con sus anteriores funciones directivas, el Vicepresidente no Ejecutivo del Consejo tiene reconocidas hasta la fecha de 22/11/2018 (fecha en la que pasó a ocupar el cargo actual) unos diferimientos pendientes de entrega correspondientes a remuneraciones de naturaleza variable formato *bonus* que se detallan a continuación:

Remuneración abonada en el ejercicio de 2021 vinculada a componentes variables en formato bonus del vicepresidente por sus anteriores funciones directivas.

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable formato bonus	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
Abono de la remuneración variable formato bonus diferida 2017	Acciones	5%	1.557	80%	6	25
	Efectivo	5%			6	

Los rendimientos de la remuneración variable diferida del Vicepresidente no Ejecutivo en el ejercicio 2020 ascienden a 11 euros.

3.2.2 Componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021

La Junta General aprobó el 5 de abril de 2019 la implantación de un Plan de Incentivos Anuales Condicionados (en adelante, PIAC) vinculados al Plan Estratégico 2019-2021, que permite percibir, tras un determinado periodo, un número de acciones de CaixaBank, siempre que se cumplan los objetivos estratégicos y determinados requisitos.

El PIAC consiste en la asignación en los años 2019, 2020 y 2021, de unidades a cada beneficiario (las "Unidades"), que sirven de base para fijar las acciones de CaixaBank a entregar a cada beneficiario. La asignación de las Unidades no comporta la atribución de derechos económicos y políticos vinculados a la condición de accionista, la cual se adquirirá, en su caso, con la entrega de acciones de la Sociedad. Los derechos que confiere su asignación son intransmisibles con excepción de los supuestos especiales que se prevean, en su caso, en el Reglamento del PIAC.

Beneficiarios

Serán beneficiarios del PIAC los Consejeros Ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección, así como el resto del equipo directivo y empleados clave del Grupo invitados expresamente a participar por el Consejo. El número máximo de beneficiarios autorizados asciende a 90 personas.

Duración, periodos de medición de objetivos y fechas de liquidación del PIAC

El PIAC consta de tres ciclos, de tres años de duración cada uno, con tres asignaciones de Unidades, cada una de las cuales tendrá lugar en los años 2019 (periodo 2019-2021), 2020 (periodo 2020-2022) y 2021 (periodo 2021-2023):

Cada ciclo tiene dos periodos de medición de objetivos:

- > El primer periodo de medición ("Primer Periodo de Medición") se corresponderá con el primer año de cada uno de los ciclos, en el que deberán cumplirse determinados objetivos ligados a las métricas descritas más adelante.
- > El segundo periodo de medición ("Segundo Periodo de Medición") se corresponderá con los 3 años de duración de cada uno de los ciclos, en los que deberán cumplirse igualmente los objetivos ligados a las métricas descritas.

En función del grado de cumplimiento de los objetivos del Primer Periodo de Medición, y en base a las Unidades asignadas al inicio de cada ciclo, se concederá a los beneficiarios en el segundo año de cada ciclo ("Fecha de Concesión"), un incentivo provisional ("Incentivo Provisional") equivalente a un número de acciones ("Concesión del Incentivo Provisional"). La misma no implica la entrega en ese momento de acciones.

El número final de acciones a entregar (el "Incentivo Final") se determinará tras la finalización de cada uno de los ciclos, y estará sujeta a que se cumplan los objetivos del Segundo Periodo de Medición de cada uno de los ciclos ("Determinación del Incentivo Final") y, en ningún caso, podrán superar las acciones del Incentivo Provisional.

Para el Consejero Ejecutivo y miembros del Comité de Dirección, las acciones correspondientes al Incentivo Final de cada ciclo se entregarán por tercios en el tercer, cuarto y quinto aniversario de la Fecha de Concesión (las "Fechas de Liquidación"). Para el resto de beneficiarios, las acciones se entregarán en su totalidad en una única Fecha de Liquidación, en el tercer aniversario de la Fecha de Concesión.

La fecha formal de inicio del PIAC fue el 5 de abril de 2019 (la "Fecha de Inicio"), salvo para aquellos beneficiarios incorporados con posterioridad. El PIAC finalizará en la última Fecha de Liquidación de las acciones correspondientes al tercer ciclo, esto es, en 2027 para los Consejeros Ejecutivos y los miembros del Comité de Dirección, y en 2025 para el resto de beneficiarios (la "Fecha de Finalización").

Valor de las acciones a tomar como referencia

El valor de las acciones que servirá de referencia para la asignación de las Unidades se corresponderá con el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción de CaixaBank de las sesiones bursátiles de enero de cada año de inicio de ciclo (i.e. 01/2019, 01/2020 y 01/2021).

El valor de las acciones correspondientes al Incentivo Final que, en su caso, se entreguen, se corresponderá con el precio de cotización de cierre de la acción de CaixaBank en cada Fecha de Liquidación de cada uno de los ciclos.



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.2 Componentes variables de la remuneración



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.2 Componentes variables de la remuneración



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Número de Unidades a asignar

Las Unidades a asignar a cada beneficiario en cada ciclo se determinan por el Consejo, con la siguiente fórmula:

» $NU = IT / PMA$

NU = Número de unidades a asignar a cada beneficiario, redondeado por defecto al entero superior más cercano.

IT = Importe "target" de referencia del beneficiario en función de su posición.

PMA = Precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción de las sesiones bursátiles de enero de cada año de inicio de los ciclos.

Número de acciones correspondientes a la concesión del Incentivo Provisional y Final

Las acciones correspondientes a la Concesión del Incentivo Provisional se determinan con la siguiente fórmula:

» $NAC = NU \times GCI$

NAC = Número de acciones de la Concesión del Incentivo Provisional, redondeadas por defecto al entero superior.

NU = Número de Unidades asignadas al beneficiario al inicio de cada ciclo.

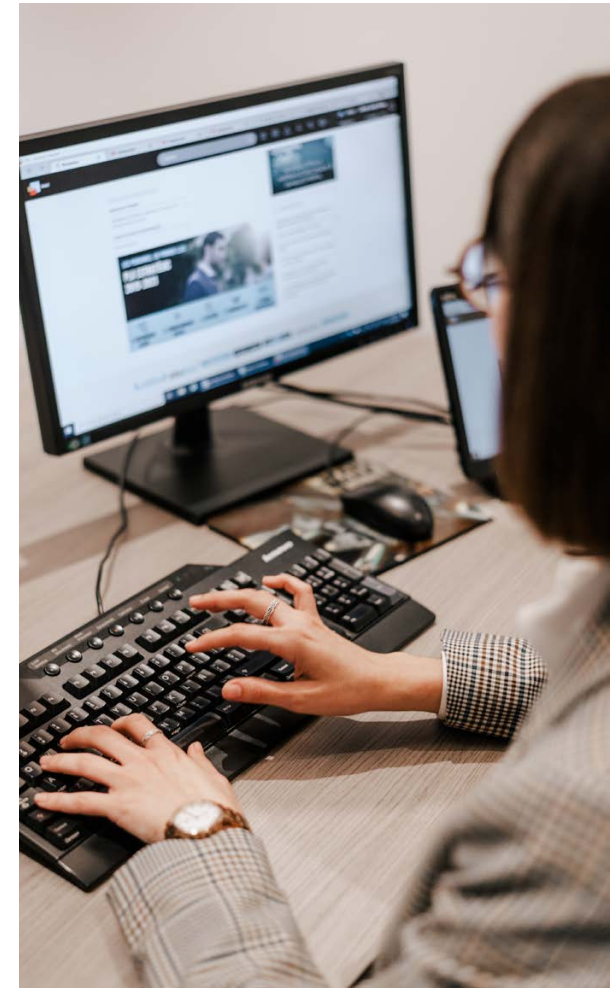
GCI = Grado de Consecución del Incentivo Provisional, en función del grado de cumplimiento de objetivos ligados a las métricas del PIAC durante el primer año de cada ciclo (véase apartado "métricas").

Las acciones correspondientes al Incentivo Final se determinan con la siguiente fórmula:

» $NA = NAC \times Aj. Ex-post$

NAC = Número de acciones correspondiente al Incentivo Final a entregar, redondeadas al entero superior más cercano.

Aj. Ex-post = Ajuste *ex-post* sobre el Incentivo Provisional de cada ciclo, en función del cumplimiento del objetivo de cada ciclo





1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.2 Componentes variables de la remuneración



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Métricas

El Grado de Consecución del Incentivo Provisional (GCI) dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos durante el Primer Periodo de Medición de cada ciclo, ligados a las siguientes métricas:

>> PARÁMETROS VINCULADOS AL GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL INCENTIVO PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE — PIAC

Concepto objetivable	Ponderación en grado de consecución del incentivo (GCI)	Grado de consecución mínimo	Grado de consecución máximo
REC (<i>Ratio de Eficiencia Core</i>)	40%	80 %	120 %
ROTE (<i>Return on Tangible Equity</i>)	40%	80 %	120 %
IEX (Índice de Experiencia Cliente)	20%	80 %	120 %

El Grado de Consecución del Incentivo Provisional se determina en función de la siguiente fórmula:

$$\gg \text{GCI} = \text{CREC} \times 40\% + \text{CROTE} \times 40\% + \text{CIEX} \times 20\%$$

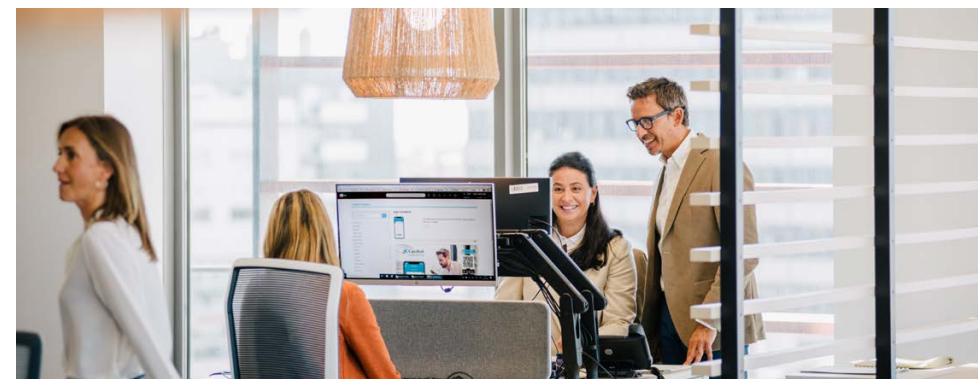
GCI = Grado de Consecución del Incentivo Provisional expresado como un porcentaje redondeado al primer decimal.

CREC = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo REC.

CROTE = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo ROTE.

CIEX = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo IEX.

Será condición para la Concesión del Incentivo Provisional en cada ciclo, que la métrica ROTE supere, a la finalización del Primer Periodo de Medición de cada ciclo, un valor mínimo, establecido por el Consejo.



El Ajuste *ex-post* se calculará en función de los objetivos que se alcancen en relación con las siguientes métricas a la finalización de cada ciclo. Su aplicación podrá hacer que las acciones finales a entregar sean menores, pero nunca superiores, a las acciones correspondientes al Incentivo Provisional en cada Fecha de Concesión:

>> PARÁMETROS VINCULADOS AL AJUSTE EX-POST PARA DETERMINAR EL INCENTIVO FINAL DEL PIAC

Concepto objetivable	Ponderación en ajuste <i>ex-post</i>
RAF (<i>Risk Appetite Framework</i>)	60%
TSR (<i>Total Shareholder Return</i>)	30%
IGR (<i>Índice Global de Reputación</i>)	10%

Su cálculo está establecido con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\gg \text{Aj. Ex-post} = \text{CTSR} \times 30\% + \text{CRAF} \times 60\% + \text{CIGR} \times 10\%$$

Aj. Ex-post = Ajuste *Ex-post* a aplicar al Incentivo Provisional concedido, expresado como un porcentaje [máximo 100 %].

CTSR = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo TSR.

CRAF = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo RAF.

CIGR = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo IGR.



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.2 Componentes variables de la remuneración



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

CTSR

La evolución del TSR en cada ciclo se medirá por comparación de CaixaBank con 19 bancos de referencia. Se establecerá un coeficiente entre 0 y 1 en función de la posición que CaixaBank en el ranking. El coeficiente será 0 cuando CaixaBank se posicione por debajo de la mediana.

Para evitar movimientos atípicos en su determinación, se tendrán en cuenta como valores de referencia en la fecha de inicio y finalización del Segundo Periodo de Medición de cada ciclo, el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción durante 31 días naturales. Estos 31 días recogerán, además del 31 de diciembre, los 15 anteriores y los 15 posteriores a la fecha en cuestión. La métrica TSR se calculará al cierre de cada ciclo por un experto independiente.

Adicionalmente, si en la fecha de finalización de cada uno de los ciclos, el TSR se encontrase entre la posición 16 y 20 (ambas incluidas) del ranking, el Incentivo Final que resultara de la aplicación de los Ajustes Ex — Post se reducirá en un 50%.

Únicamente para determinar las acciones a la Concesión del Incentivo Provisional en la Fecha de Concesión del tercer ciclo, se incluirá un multiplicador que podrá llegar hasta 1,6, a aplicar sobre el GCI, y que dependerá de la evolución del indicador TSR de CaixaBank por comparación con los 20 bancos comparables durante el primer ciclo. No obstante, en caso de que CaixaBank ocupe en el ranking a la finalización del primer ciclo una posición por debajo de la mediana, no será de aplicación ningún coeficiente multiplicador adicional sobre el GCI.

CRAF

Para el cálculo de la consecución del objetivo ligado al RAF se utiliza un nivel agregado del cuadro de mando del Marco de Apetito al Riesgo, compuesto por métricas cuantitativas que miden los distintos riesgos catalogándolos en zonas de apetito (verde), tolerancia (ámbar) o incumplimiento (rojo).

El Consejo determina la escala de consecución que establece unos % de penalización o bonificación en función de la variación de cada métrica entre la situación inicial y final del RAE.

CIGR

La consecución del IGR se calculará en base a su variación en cada uno de los ciclos. Para el primer ciclo se medirá la evolución entre el valor calculado al cierre del 31/12/2018 y del 31/12/2021; para el segundo ciclo se calculará en base a la evolución entre el 31/12/2019 y el 31/12/2022; y para el tercer ciclo se medirá por la evolución entre el 31/12/2020 y el 31/12/2023. Si la variación fuera negativa el grado de consecución sería 0%. En caso contrario será del 100%.

El indicador IGR incluye indicadores relacionados con el riesgo reputacional que mide, entre otros, aspectos sociales, medioambientales y de cambio climático por lo que cualquier impacto negativo relacionado con alguno de estos temas supondría un ajuste al número total de acciones del Incentivo Final.

Supuestos especiales de restricción de la remuneración variable

La remuneración variable será objeto de reducción si durante la evaluación del rendimiento estuviese en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente de restringir la política de distribución de dividendos, o en uso de las facultades atribuidas.

Supuestos de reducción de la remuneración variable

Los Consejeros Ejecutivos verán reducido, total o parcialmente, el derecho a percibir los importes de remuneración variable, incluidos los importes diferidos, en supuestos de deficiente desempeño financiero de CaixaBank en su conjunto o de un área concreta de ésta o de las exposiciones generadas. A estos efectos, CaixaBank deberá comparar la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Los supuestos que dan lugar a una reducción de la remuneración variable son las siguientes:

- > Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por CaixaBank, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría externo o circunstancias que minoren los parámetros financieros que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- > El incremento sufrido por CaixaBank o por una de sus unidades de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- > Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al profesional responsable de aquellos y al Consejero Ejecutivo.
- > El incumplimiento de normativas o códigos de conducta internos del Grupo, incluyendo:

Requisitos para la obtención de las acciones

Adicionalmente al cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el PIAC en los términos y condiciones desarrollados en su Reglamento, a continuación se describen los requisitos para la recepción de las acciones de cada ciclo:

- > El beneficiario debe permanecer en el Grupo hasta la Fecha de Liquidación correspondiente a cada ciclo, salvo en circunstancias especiales tales como, entre otras, el fallecimiento, la incapacidad permanente y jubilación. En caso de baja voluntaria o despido procedente, el beneficiario perderá el derecho a percibir las acciones.
- > Las acciones se entregarán sólo si resulta sostenible de acuerdo con la situación de CaixaBank y si se justifica por sus resultados. En el caso de que al cierre del Plan Estratégico 2019-2021, CaixaBank presente resultados negativos, no reparta dividendos o no supere las pruebas de resistencia exigidas por la EBA, las acciones que correspondería entregar no se entregarían, perdiendo los beneficiarios cualquier derecho a recibirlas.



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.2 Componentes variables de la remuneración



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

- i) Incumplimientos normativos que les sean imputables con calificación de infracción grave o muy grave.
 - ii) Incumplimiento de normativas internas con calificación de grave o muy grave.
 - iii) Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - iv) Incumplimientos normativos que les sean imputables y que, comporten o no pérdidas, puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio y, en general, participación o responsabilidad en conductas que hayan generado importantes pérdidas.
- > Las conductas irregulares, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos en la toma de esas decisiones.
 - > Despido disciplinario procedente o por justa causa a instancias de la Sociedad (en este supuesto la reducción será total). Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Ejecutivo debe desempeñar sus cargos en el Grupo, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse con el Grupo.
 - > Cuando su pago o consolidación no resulte sostenible de acuerdo con la situación financiera de CaixaBank o no se justifique sobre la base de los resultados de CaixaBank, de la unidad de negocio y del Consejero.
 - > Cualquiera otra adicional que pueda estar expresamente prevista en los contratos u en la normativa aplicable.

Supuestos de recuperación de la remuneración variable

- > En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones anteriormente descritas se hubiesen producido en un momento anterior al pago ya efectuado de la remuneración variable, de modo que si hubiese sido considerada tal situación dicho pago no hubiese sido efectuado en todo o en parte, el Consejero Ejecutivo deberá reintegrar la parte indebidamente percibida, junto con los rendimientos que en su caso le hubiesen sido abonados.
- > Se considerarán de especial gravedad los supuestos en los que los Consejeros Ejecutivos hayan contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes o negativos, así como en casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas.
- > La Comisión de Retribuciones es responsable de proponer al Consejo la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho a percibir de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso. Los supuestos de reducción de la remuneración variable serán aplicables durante todo el periodo de diferimiento de la remuneración variable. Por su parte, los supuestos de recuperación de la retribución variable serán de aplicación durante el plazo de un año a contar desde su pago, salvo que hubiese mediado dolo o negligencia grave, en cuyo caso se estará sujeto a la normativa de aplicación en materia de prescripción.

Incentivo a Largo Plazo vinculados al Plan Estratégico 2015-2018

Por otro lado, la Junta General de 23 de abril de 2015 aprobó la implantación de un Incentivo a Largo Plazo (ILP) a 4 años (2015-2018) vinculado al cumplimiento del Plan Estratégico entonces vigente y que permitía percibir, transcurridos los 4 años, un número de acciones de CaixaBank siempre que se cumplieran una serie de ob-





1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.2 Componentes variables de la remuneración



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

jetivos estratégicos y requisitos previstos para el colectivo de beneficiarios que incluía, entre otros, a los Consejeros Ejecutivos en aquél momento.

Durante el ejercicio 2020 no se han devengado retribuciones vinculadas al citado ILP cuyas características se describen en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2018. No obstante, correspondiente al ILP en mayo de 2020 se ha abonado el primer diferimiento en acciones al colectivo de beneficiarios de este.

A continuación se detallan las remuneraciones abonadas durante el ejercicio que están diferidas de ejercicios anteriores de los planes a largo plazo:



>> GONZALO GORTÁZAR Consejero Delegado

Concepto de remuneración variable PIAC	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono del incentivo en acciones correspondiente al 1er ciclo 2019-2021	Acciones	0%	0	0%	0

Respecto el primer ciclo del PIAC no ha finalizado el periodo de medición del ajuste expost, tal y como se detalla anteriormente en el presente informe, y por tanto todavía no se ha calculado el incentivo final ni se ha realizado ninguna entrega de acciones.

Como consecuencia de la renuncia al 2º ciclo del PIAC no se elevó a la Junta General de Accionistas una propuesta de asignación de acciones por esta razón.

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	12%	13.553	64%	40.659



>> JORDI GUAL Presidente No Ejecutivo

En relación con sus funciones directivas anteriores, el Presidente del Consejo tiene reconocidas hasta la fecha de 14/09/2016 (fecha en la que pasó a ocupar el cargo actual) unos diferimientos pendientes de entrega correspondientes a la remuneración a largo plazo que se detallan a continuación:

Concepto de remuneración variable PIAC	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	17%	1.005	83%	1.005



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.2 Componentes variables de la remuneración

3.3 Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



>> TOMÁS MUNIESA Vicepresidente No Ejecutivo

En relación con las funciones directivas anteriores del Vicepresidente no Ejecutivo del Consejo, éste tiene reconocidas hasta la fecha de 22/11/2018, fecha en la que pasó a ocupar el cargo actual, unos diferimientos pendientes de entrega correspondientes a la remuneración variable a largo plazo que se detallan a continuación:

Concepto de remuneración variable PIAC	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	12%	8.247	64%	24.741

3.3 Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

Los Consejeros Ejecutivos cuyo contrato sea de naturaleza laboral pueden tener reconocido un sistema de previsión social complementario al régimen común de los empleados. Cuando su contrato sea de naturaleza mercantil, pueden ver reconocidos sistemas de previsión con efecto equivalente al de previsión social complementaria.

Los compromisos asumidos con los Consejeros Ejecutivos pueden ser de aportación definida para las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, y adicionalmente pueden reconocerse coberturas de prestación definida para las contingencias de invalidez y fallecimiento. Estos compromisos se instrumentan a través de un contrato de seguro.

Carácter no discrecional

Salvo por las aportaciones obligatorias en base variable, el régimen prestacional o de aportaciones para el sistema de previsión social no tiene naturaleza de beneficio discrecional; debe aplicarse objetivamente en función del acceso a la condición de Consejero Ejecutivo o en circunstancias similares que determinan una redefinición de las condiciones de retribución, en forma de cantidad alzada o por referencia a la retribución fija, según se establezca.

La fijación de la cuantía de las aportaciones o el grado de cobertura de las prestaciones **(i)** deben estar prefijados al inicio del ejercicio y tener adecuado reflejo en los contratos, **(ii)** no pueden derivarse de parámetros variables, **(iii)** no pueden ser consecuencia de aportaciones extraordinarias (en forma de gratificaciones, premios o aportaciones extraordinarias realizadas en los años próximos a la jubilación o cese), ni **(iv)** deben estar relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de jubilación (incluido los derivados de fusión o combinación de negocios).

Eliminación de duplicidades

El importe de las aportaciones a sistemas de previsión social debe verse minorado por el importe de cualesquiera aportaciones realizadas a instrumentos o pólizas equivalentes que pudieran establecerse como consecuencia de cargos desempeñados en sociedades del Grupo o en otras sociedades en interés de CaixaBank; del mismo modo debe procederse en relación con las prestaciones, que deben ser ajustadas para evitar duplicidades en las coberturas.

Régimen de consolidación de derechos

El sistema de previsión social de los Consejeros Ejecutivos reconoce la consolidación de derechos económicos

en el supuesto de que se produzca el cese o extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por despido disciplinario declarado procedente o por causa justa, según el caso, o por otras causas específicas que los contratos recojan. No están previstos abonos en la fecha efectiva del cese o extinción de la relación profesional.



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.3 Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Aportaciones obligatorias en base variable

El 15% de las aportaciones pactadas a planes de previsión social complementaria tendrá la consideración de importe target (teniendo el 85% restante la consideración de componente fijo). Este importe se determina siguiendo los mismos principios que los establecidos para la remuneración variable en forma de bonus, atendiendo sólo a los parámetros de evaluación individuales, y es objeto de aportación a una Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión.

La aportación tendrá la consideración de remuneración variable diferida y, en consecuencia, la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión contendrá las cláusulas para quedar sujeta explícitamente a los supuestos de reducción anteriormente descritos para la remuneración variable. Asimismo, formará parte del montante total de retribuciones variables a los efectos de límites.

Si el Consejero Ejecutivo abandona la Sociedad por causa de jubilación o por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un período de retención de 5 años, a contar a partir de la fecha en que el profesional deje de prestar servicios. La Sociedad aplicará durante el período de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación de la remuneración ya satisfecha expuestos anteriormente.

A continuación se detallan las remuneraciones devengadas del ejercicio 2020 correspondientes a la remuneración a través de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos:

>> REMUNERACIÓN A TRAVÉS DE SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)

Cargo	Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)			Cobertura fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez	Total
	Componente fijo (85%)	Componente variable (15%)			
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	425	86	58	569
Total por concepto 2020					
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	425	84	53	562
Total por concepto 2019					

A continuación se presenta las aportaciones en base variable efectuadas al sistema de previsión social del Consejero Delegado durante el ejercicio cerrado:

Aportación al sistema de previsión social total del ejercicio 2020 (I) (miles de euros)	Aportación en base variable (15%)	Resultado retos individuales 2019 (II)	Aportaciones al sistema de previsión social en base variable del ejercicio 2020 (III=I*15%*II) (miles de euros)
500	75	115%	86

A efectos de determinar la aportación en base variable del Consejero Delegado para el ejercicio 2021, el Consejo de Administración, tal y como se establece en la Política de Remuneración, ha aprobado la consecución de los retos individuales del ejercicio 2020 en un 107%.

3.4 Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank

De acuerdo con las cantidades actualmente fijadas como remuneración en las respectivas sociedades, comprendidas dentro de la retribución fija global de los Consejeros, los pagos en concepto de remuneración por el desempeño del cargo de consejero en sociedades del Grupo o en otras sociedades en interés de CaixaBank, es la siguiente:

>> REMUNERACIÓN POR CARGOS EN SOCIEDADES DEL GRUPO Y EN OTRAS SOCIEDADES EN INTERÉS DE CAIXABANK

(miles de euros)	Cargo	Sociedad participada	Total
Jordi Gual	Consejero	Erste Group Bank	71
Jordi Gual	Consejero	Telefónica	161
Tomás Muniesa	Vicepresidente	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresidente	SegurCaixa Adeslas	14
Gonzalo Gortázar	Presidente	VidaCaixa	500
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI	60
Total por concepto 2020			1.241

3.5 Relación de los componentes variables de retribución respecto de los fijos en 2020

Como ya se ha expuesto anteriormente, el Consejero Delegado ha renunciado a la retribución variable de 2020, tanto en lo que respecta a Bonus anual, como a su participación en el segundo ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021.

Teniendo en cuenta lo anterior, el porcentaje de los componentes variables formato *bonus* de la retribución total respecto de la remuneración fija en 2020 para el Consejero Delegado es 0 por ciento.



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)

3.4 Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank

3.5 Relación de los componentes variables de retribución respecto de los fijos en 2019



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado

Se describen a continuación, las condiciones generales de los contratos, así como las particularidades correspondientes al Consejero Delegado:

	Condiciones generales	Condiciones particulares del contrato del Consejero Delegado
Naturaleza de los contratos	Vendrá determinada por el nivel de las funciones de dirección desarrolladas más allá de la mera condición de consejero, de conformidad con, entre otros, la doctrina del Tribunal Supremo en relación con la denominada 'teoría del vínculo'.	Contrato de naturaleza mercantil.
Duración	Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.	Contrato de duración indefinida
Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades	<p>Los contratos contendrán una descripción clara de funciones y responsabilidades a asumir, así como la ubicación funcional y de dependencia en la estructura organizativa y de gobierno de CaixaBank. Asimismo, establecerán la obligación de dedicación en exclusiva al Grupo, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del Grupo u otras ocasionales de docencia o participación en conferencias, administración del patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias o familiares, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad de su cargo de administrador de CaixaBank ni supongan un conflicto alguno con la Sociedad. Se aplicará a los Consejeros Ejecutivos el régimen de incompatibilidades establecido legalmente.</p> <p>En los contratos podrán pactarse además otras obligaciones de permanencia en el mejor interés de CaixaBank.</p>	El contrato contiene la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank. No contiene pactos de permanencia y se incluyen disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.
Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad	Los contratos contendrán obligaciones de cumplimiento de los deberes propios de los administradores y de confidencialidad en relación con la información a la que los consejeros tengan acceso durante el desempeño de sus cargos.	El contrato contiene cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades.
Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización	Los Consejeros Ejecutivos así como los demás Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del Grupo.	
Pactos de no competencia post-contratual	<p>Los contratos establecerán pactos de no concurrencia post-contratual en el ámbito de las actividades financieras, cuya duración no debería ser inferior a un año desde la extinción del contrato. Salvo por razones justificadas, la contraprestación al pacto de no competencia se establece como la suma de componentes fijos de la remuneración que se hubiera percibido durante el período de duración del mismo. El importe de la compensación será dividido en cuotas periódicas futuras, pagaderas durante el período de duración del pacto de no competencia.</p> <p>El incumplimiento del pacto de no competencia post-contratual generará el derecho de CaixaBank a obtener de los Consejeros Ejecutivos una indemnización por importe proporcionado a la contraprestación satisfecha.</p>	<p>El contrato contiene un pacto de no competencia post-contratual de duración de un año desde su terminación, que alcanza a cualquier actividad directa o indirecta en el sector financiero.</p> <p>La contraprestación por el pacto de no competencia se fija en una anualidad de los componentes fijos de su retribución y se verá reducido por cualesquiera cantidades percibidas por las Sociedades del Grupo o en las que represente a CaixaBank en concepto de compensación por obligaciones de no competencia post-contratual. Esta compensación será satisfecha en 12 mensualidades iguales, la primera pagadera al término del mes natural en que se extinga el contrato de servicios. El incumplimiento del pacto de no competencia post-contratual dará lugar al abono a CaixaBank por parte del Consejero Delegado de un importe equivalente a una anualidad de los componentes fijos de su retribución.</p>



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Cláusulas de terminación anticipada

Los contratos establecerán los supuestos en los que los Consejeros Ejecutivos pueden proceder a la resolución del contrato con derecho a indemnización, que podrán contemplar situaciones de incumplimiento por parte de CaixaBank, de cese sin causa justificada o cambio de control de la Sociedad. Del mismo modo, los contratos habrán de reconocer la facultad de CaixaBank de resolver el contrato en los casos de incumplimiento de los Consejeros Ejecutivos, sin compensación a favor del mismo.

En cualquier caso de terminación de los contratos, se reconocerá el derecho de CaixaBank a exigir la renuncia de los Consejeros Ejecutivos a cualesquiera cargos o funciones desarrollados en sociedades en interés de CaixaBank.

Los contratos establecerán plazos razonables de preaviso en función de las causas de terminación, y compensaciones adecuadas en caso de incumplimiento, proporcionadas a la remuneración fija a devengar durante los plazos incumplidos.

La cuantía de las indemnizaciones por terminación de los contratos se establecerá en todo momento de modo que no supere los límites legalmente establecidos en materia de ratio máxima de remuneración variable, teniendo en cuenta los criterios establecidos por EBA. Los pagos por resolución anticipada deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas.

El abono del importe de los pagos por rescisión anticipada que haya de ser considerado como remuneración variable, será objeto de diferimiento y pago en la forma prevista para la retribución variable y quedará sujeto a los mismos supuestos de reducción y recuperación descritos.

El Consejero Delegado tendrá derecho, sin perjuicio de la compensación por el pacto de no competencia, a percibir una indemnización de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración en caso de cese y extinción del contrato de servicios por cualquiera de las siguientes causas: (i) extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por incumplimiento grave de la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato de servicios; (ii) extinción unilateral por la Sociedad sin justa causa; (iii) cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo y de sus funciones de Consejero Delegado sin justa causa; o (iv) adquisición del control de la Sociedad por una entidad distinta de la Fundación Bancaria la Caixa* o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otros grupos empresariales que adquiera el control de la Sociedad.

El importe de la indemnización prevista deberá hacerse efectivo en los términos previstos en cada momento en la normativa vigente y en la Política de Remuneraciones y se verá reducido adicionalmente por cualesquiera cantidades percibidas de las Sociedades descritas en el párrafo anterior en cualquier concepto de indemnización.

El derecho a percibir la indemnización está condicionado a la renuncia simultánea, por parte del Consejero Delegado, a todos los cargos de administrador o representante en otras sociedades del Grupo en las que exista un interés por parte de la Sociedad, o en cualesquiera otras entidades ajenas en representación de CaixaBank.

Por su parte, la Sociedad podrá cesar al Consejero Delegado de su cargo y rescindir el Contrato de Servicios por justa causa en los siguientes supuestos: (i) cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Delegado debe desempeñar sus cargos en el Grupo; (ii) la falta de idoneidad sobrevenida para el ejercicio del cargo por causa imputable al Consejero Delegado; o (iii) cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato de servicios o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el Consejero Delegado y las respectivas entidades en las que represente a CaixaBank.

En caso de que la extinción del contrato de servicios se produzca por justa causa o por renuncia voluntaria del Consejero Delegado por causas distintas a las anteriormente indicadas, éste no tendrá derecho a percibir la indemnización descrita anteriormente.

Pagos por abandono de contratos anteriores

En los casos en que se pacten paquetes de retribución relativos a primas de contratación u otras formas o pagos por abandono de contratos anteriores, éstos deberán adaptarse a los intereses de la Sociedad a largo plazo, mediante el establecimiento de disposiciones en materia de retenciones, diferimiento, rendimiento y recuperaciones análogos a los de la Política de Remuneración.

Otras condiciones contractuales

Los contratos podrán contener cláusulas contractuales habituales compatibles con la LOSS, la LSC, el resto de normativa aplicable y la Política de Remuneración.

Se incluyen en el contrato disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.

5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de mayo de 2020 aprobó la Política de Remuneración para los ejercicios 2020 a 2022, incorporando la inclusión de las retribuciones a percibir por los consejeros miembros de la nueva Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación digital, la fijación de la remuneración del Consejero Ejecutivo para el ejercicio 2020 manteniéndolo con el único incremento de la prima del seguro de vida por el incremento de tarifa, y la modificación de la ponderación de los parámetros relativos a los retos corporativos para calcular la remuneración variable en forma de bonus del Consejero Ejecutivo para 2020.

No obstante, como consecuencia de la operación societaria de fusión con Bankia en la que la entidad se encuentra inmersa, los cambios de estructura que de esta operación se derivan y también teniendo en cuenta los plazos previstos para su autorización e inscripción, la Entidad tiene previsto someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de este año, como punto separado del orden del día, una modificación de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración. Toda la información relativa a las modificaciones propuestas serán, en su caso, puestas a disposición de los accionistas, conforme al procedimiento legal establecido para su aprobación en la Junta General de Accionistas.

Esta propuesta de modificación se elevará, en su caso, condicionada a la efectiva materialización de la fusión con Bankia de forma que hasta que la operación no sea efectiva, la Política a aplicar durante 2021 será la vigente con los ajustes que, es su caso, se puedan proponer con el objetivo de actualizarla.

Motivos de la propuesta de modificación de la política de remuneración

La propuesta de modificación de la Política de Remuneración viene justificada, entre otros, por los siguientes motivos:

- i) La inclusión de la figura del Presidente como Consejero Ejecutivo, según lo previsto en el acuerdo de fusión aprobado por la Junta General en diciembre.
- ii) Modificación del importe máximo anual de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.
- iii) Inclusión de las condiciones de remuneración del nuevo Presidente Consejero Ejecutivo y la revisión de la remuneración, en su caso, del Consejero Delegado.

- iv) Se pondrán modificaciones para reforzar los criterios de igualdad retributiva y no discriminación por género.

Además, se introducen otras modificaciones formales (i.e. fechas, ejercicios) para actualizar la Política de Remuneración a las modificaciones anteriormente enumeradas.

5.1. Retribución de los consejeros en su condición de tales

La cifra máxima de Remuneración del conjunto de consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas (3.925.000 €) se fijó en la Junta General de 2017 y su distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los consejeros. Los importes para el ejercicio en curso, se detallan a continuación:

>> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

<i>(miles de euros)</i>	Total 2020
Remuneración base por miembro del Consejo	90
Remuneración adicional al Presidente del Consejo	1.000
Remuneración adicional al Consejero Coordinador	38
Remuneración adicional por miembro de la Comisión Ejecutiva	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión Ejecutiva	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Riesgos	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Riesgos	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Nombramientos	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Nombramientos	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Retribuciones	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Retribuciones	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital	30
<i>(miles de euros)</i>	Total 2021
Remuneración a ser distribuida en 2021 en el marco de la retribución máxima aprobada en 2017	3.925

5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

5.2.1 Componentes fijos de la remuneración

El importe de los componentes fijos para Consejeros Ejecutivos, previsto para el ejercicio 2021 es el que se indica a continuación:

>> REMUNERACIÓN VINCULADA A COMPONENTES FIJOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)

Cargo	Sueldos	Retribución por pertenencia al Consejo	Retribución por pertenencia a comisiones del Consejo	Retribución por cargos en sociedades del grupo	Retribución por pertenencia a consejos fuera del grupo	Total previsto 2021
Gonzalo Gortázar - Consejero Delegado	1.561	90	50	560	0	2.261
Total consejeros ejecutivos						

Los conceptos fijos de remuneración del Consejero Delegado no se han incrementado respecto 2020.

Por su parte, el importe previsto para el ejercicio correspondiente a las remuneraciones en especie para Consejeros Ejecutivos, es el que figura a continuación:

>> REMUNERACIÓN EN ESPECIE DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)

Cargo	Asistencia médica propia y familiares ¹	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total previsto 2020
Gonzalo Gortázar - Consejero Delegado	5			5
Total consejeros ejecutivos				

5.2.2 Componentes variables de la remuneración

El importe máximo de los componentes variables para Consejeros Ejecutivos, previsto para el ejercicio 2021 es el que se indica a continuación:

(miles de euros)

		Target 2020		
Cargo	Retribución variable en forma de <i>bonus</i> ²	Otras aportaciones obligatorias en base variable ³	Plan incentivos anual consolidable ⁴	
Gonzalo Gortázar - Consejero Delegado	709	75	200	
Total consejeros ejecutivos				

¹ Seguro de asistencia médica para el Consejero Delegado, su cónyuge e hijos menores de 25 años.

² El importe monetario máximo en términos absolutos sería, en caso de cumplir todos los requisitos y conseguir el grado de cumplimiento máximo de todos los indicadores (120% de cumplimiento), de 850,6 miles de euros.

³ El 15% de las aportaciones pactadas en los planes de previsión social tendrá la consideración de importe target sobre el que se aplicará un sistema de valoración para determinar la cuantía (véase apartado 3.3).

⁴ El importe monetario máximo en términos absolutos sería, en caso de cumplir todos los requisitos y conseguir el grado de cumplimiento máximo de todos los indicadores (120% de cumplimiento), de 240 miles de euros. Excepcionalmente, para determinar las acciones correspondientes a la Concesión del Incentivo Provisional del tercer ciclo del PIAC se incluye un coeficiente multiplicador adicional que podrá llegar hasta el 160% y que dependerá de la evolución del TSR, tal y como se explica más adelante. El importe monetario máximo para este tercer ciclo podría llegar a ser de 320 miles de euros.

>> RETOS CORPORATIVOS DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE EN FORMA DE BONUS (50 %)

Para el ejercicio de 2021 se propone la modificación de la ponderación de la métrica relativa al Ratio de eficiencia *core* que pasa a ser de un 10% y de la métrica de Variación de Activos Problemáticos que también pasa a ser del 10%. El esquema de bonus que se presenta a continuación queda pendiente de la aprobación final definitiva prevista para marzo de 2021.

Concepto objetivable ¹	Ponderación	Grado de consecución mínimo	Grado de consecución máximo
ROTE (<i>Return on Tangible Equity</i>)	10%	80%	120%
REC (<i>Ratio de Eficiencia Core</i>) ²	10%	80%	120%
Variación de activos problemáticos	10%	80%	120%
RAF (<i>Risk Appetite Framework</i>)	10%	80%	120%
Calidad ³	5%	80%	120%
Conducta y cumplimiento ⁴	5%	80%	120%

¹ Los retos específicos de cada indicador se fijan en base al Plan Operativo anual.

² Calculado como la ratio entre gastos recurrentes e ingresos core (margen de intereses, comisiones e ingresos de seguros).

³ Calculado como una media móvil de los últimos 12 meses, compuesta de los índices de experiencia de cada uno de los negocios, ponderados por su aportación al margen ordinario.

⁴ Agrega el resultado de métricas vinculadas a la cultura de cumplimiento normativo y la correcta formalización de las operaciones, asegurando la correcta comercialización y la gestión de los conflictos de interés.

Incentivo a largo plazo

>> RETOS DEL TERCER CICLO DEL PLAN DE INCENTIVOS ANUALES CONDICIONADOS VINCULADOS AL PLAN ESTRATÉGICO 2019-2021

Tal y como se explica en el apartado 3.2.2 anterior, en 2021 empieza el tercer y último ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 que aprobó la Junta General de Accionistas del 5 de abril de 2019.

Detalle de los retos para determinar el incentivo provisional en el primer periodo de medición del tercer ciclo a 31/12/2021:


Concepto objetivable ¹	Ponderación	Grado de consecución mínimo	Grado de consecución máximo
REC (<i>Ratio de Eficiencia Core</i>)	40%	80%	120%
ROTE (<i>Return on Tangible Equity</i>)	40%	80%	120%
IEX (Índice de Experiencia Cliente)	20%	80%	120%



Coefficiente multiplicador

Excepcionalmente, y únicamente para determinar las acciones correspondientes a la Concesión del Incentivo Provisional del tercer ciclo del Plan, se incluirá un coeficiente multiplicador adicional que podrá llegar hasta 1,6, que se aplicará sobre el G.C.I., y que dependerá de la evolución del indicador TSR de CaixaBank por comparación con el mismo indicador para los veinte (20) bancos comparables durante el primer ciclo del Plan. No obstante, en caso de que CaixaBank ocupe en el ranking de los veinte (20) bancos comparables anteriormente mencionados a la finalización del primer ciclo del Plan una posición por debajo de la mediana, no será de aplicación ningún coeficiente multiplicador adicional sobre el G.C.I.

Escala de logro de este coeficiente multiplicador

 >> Escala de logro	Posición en el Grupo de Comparación	Coefficiente multiplicador
	1 ^a a 3 ^a 4 ^a a 6 ^a 7 ^a a 10 ^a 11 ^a a 20 ^a	1,6 1,4 1,2 1

Detalle de los retos para determinar el incentivo final en el segundo periodo de medición del tercer ciclo a 31/12/2023:

Concepto objetivable ¹	Ponderación	Grado de consecución mínimo	Grado de consecución máximo
RAF	60%	0%	100%
TSR (<i>Total Share Return</i>)	30%	0%	100%
IGR (Índice Global de Reputación del Grupo CaixaBank)	10%	0%	100%

5.2.3 Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

En línea con lo ya explicado en el apartado 3.3 anterior, la Política de Remuneración no contempla el establecimiento de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros no Ejecutivos.

>> REMUNERACIÓN A TRAVÉS DE SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)

	Cargo	Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)			Total previsto 2021
		Componente fijo (85%)	Componente variable (15%) ¹	Cobertura de fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez	
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	425	80	66	571

Total consejeros ejecutivos

¹Se informan las aportaciones al sistema de previsión social en base variable prevista en el ejercicio en curso. Se ha considerado la consecución de los retos individuales del 107% del Consejero Delegado resultado de la evaluación de 2020

5.2.4 Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank

De acuerdo con las cantidades actualmente fijadas como remuneración en las respectivas sociedades, comprendidas dentro de la retribución fija global de los Consejeros, los pagos previstos en concepto de remuneración por el desempeño del cargo de consejero en sociedades del Grupo o en otras sociedades en interés de CaixaBank, son:

>> REMUNERACIÓN POR CARGOS EN SOCIEDADES DEL GRUPO Y EN OTRAS SOCIEDADES EN INTERÉS DE CAIXABANK

(miles de euros)

	Cargo	Sociedad participada	Total previsto 2021
Jordi Gual	Consejero	Erste Group	71
Jordi Gual	Consejero	Telefónica	161
Tomás Muniesa	Vicepresidente	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresidente	SegurCaixa Adeslas	14
Gonzalo Gortázar	Presidente	VidaCaixa	500
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI	60

Total por concepto 2021

1.241



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

5.2.5 Remuneraciones al margen de la condición de Consejero.

Cristina Garmendia es miembro del Consejo Asesor de Banca Privada de CaixaBank. La remuneración percibida por su pertenencia al Consejo Asesor, en el ejercicio 2020, asciende a quince mil euros, no considerándose significativa.



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021

5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

>> TABLA DE CONCILIACIÓN DE CONTENIDO CON EL MODELO DE INFORME DE REMUNERACIONES DE CNMV

Sección en el modelo de CNMV Includido en informe estadístico

A. Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

A.1	No	Sección 1 en referencia a la política de remuneraciones Sección 2 en referencia a los componentes fijos de los consejeros en su condición de tales Sección 3 en referencia a los distintos componentes de remuneración de los consejeros con funciones ejecutivas Sección 4 en referencia a las características de los contratos celebrados con los consejeros con funciones ejecutivas Sección 5 en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2021 y su valoración cuantitativa
A.2	No	Sección 5 en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2021 y su valoración cuantitativa
A.3	No	Sección 1 en referencia a la política de remuneraciones
A.4	No	Sección 1 en referencia a la política de remuneraciones

B. Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.1	No	Sección 1
B.2	No	Secciones 1.2, 3.2 y 3.5
B.3	No	Secciones 3.2 y 3.5
B.4	Sí	Sección 6
B.5	No	Sección 2
B.6	No	Sección 3.1
B.7	No	Sección 3.2
B.8	No	No aplicable
B.9	No	Sección 3.3
B.10	No	No aplicable
B.11	No	Sección 4
B.12	No	Sección 5.2.5
B.13	No	No se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros En la Nota 41 de las cuentas anuales consolidadas se detalla la financiación concedida a los consejeros y al resto del personal clave.
B.14	No	Sección 3.1
B.15	No	No están contemplados en la actualidad
B.16	No	Sección 3.4

C. Detalle de retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

C.	Sí	Sección 6
C.1 a) i)	Sí	Sección 6
C.1 a) ii)	Sí	No aplicable
C.1 a) iii)	Sí	Sección 6
C.1 a) iv)	Sí	Sección 6
C.1 b) i)	Sí	Sección 6
C.1 b) ii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iv)	Sí	No aplicable
C.1 c)	Sí	Sección 6

D. Otras informaciones de interés

D.	Sí	
----	----	--

6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

>> DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR



Fecha fin del ejercicio de referencia:
31/12/2020



Denominación Social:
CAIXABANK, S.A.



CIF:
A-08663619



Domicilio social:
Cl. Pintor Sorolla N. 2-4 (Valencia)

>> B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. INFORME DEL RESULTADO DE LA VOTACIÓN CONSULTIVA DE LA JUNTA GENERAL AL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DEL EJERCICIO ANTERIOR, INDICANDO EL NÚMERO DE VOTOS NEGATIVOS QUE SE HAYAN EMITIDO:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.925.202.391	65,62
	Número	% sobre votos emitidos
Votos negativos	269.526.199	6,86
Votos a favor	3.653.354.361	93,07
Abstenciones	2.321.831	0,06

>> C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Jordi Gual	Presidente dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Tomás Muniesa	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
John S.Reed	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Fundación Caja Canarias	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Maria Teresa Bassons	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Verónica Fisas	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Alejandro García-Bragado	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Cristina Garmendia	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Ignacio Garralda	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Amparo Moraleda	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Eduardo Javier Sanchiz	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
José Serna	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Koro Usarraga	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Xavier Vives	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 22/05/2020
Marcelino Armenter	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 02/04/2020



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

**C.1. COMPLETE LOS SIGUIENTES CUADROS RESPECTO A LA REMUNERACIÓN INDIVIDUALIZADA DE CADA UNO DE LOS CONSEJEROS (INCLUYENDO LA RETRIBUCIÓN POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES EJECUTIVAS) DEVENGADA DURANTE EL EJERCICIO****A) RETRIBUCIONES DE LA SOCIEDAD OBJETO DEL PRESENTE INFORME:****i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)**

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Jordi Gual	1.090		60						1.150	1.150
Tomás Muniesa	90		81						171	140
Gonzalo Gortázar	90		50	1.561					1.701	2.082
John S.Reed	113		36						149	126
Fundación Caja Canarias	90		50						140	140
María Teresa Bassons	90		30						120	120
Verónica Fisas	90		93						183	162
Alejandro García-Bragado	90		30						120	120
Cristina Garmendia	90		79						169	61
Ignacio Garralda	90								90	103
Amparo Moraleda	90		116						206	194
Eduardo Javier Sanchiz	90		128						218	197
José Serna	90		50						140	140
Koro Usarraga	90		141						231	197
Xavier Vives	50		31						81	200
Marcelino Armenter	23		8						31	62



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021

**6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV**



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Jordi Gual	Plan					0,00				
Tomás Muniesa	Plan					0,00				
Gonzalo Gortázar	Plan					0,00				
John S.Reed	Plan					0,00				
Fundación Caja Canarias	Plan					0,00				
María Teresa Bassons	Plan					0,00				
Verónica Fisas	Plan					0,00				
Alejandro García-Bragado	Plan					0,00				
Cristina Garmendia	Plan					0,00				
Ignacio Garralda	Plan					0,00				
Amparo Moraleda	Plan					0,00				
Eduardo Javier Sanchiz	Plan					0,00				
José Serna	Plan					0,00				
Koro Usarraga	Plan					0,00				
Xavier Vives	Plan					0,00				
Marcelino Armenter	Plan					0,00				

- 1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)
- 3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)
- 4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado
- 5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021
- 6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV**

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

Jordi Gual
Tomás Muniesa
Gonzalo Gortázar
John S.Reed
Fundación Caja Canarias
María Teresa Bassons
Verónica Fisas
Alejandro García-Bragado
Cristina Garmendia
Ignacio Garralda
Amparo Moraleda
Eduardo Javier Sanchiz
José Serna
Koro Usarraga
Xavier Vives
Marcelino Armenter

CNMV
Comisión Nacional de Mercado de Valores
INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS





1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)

Importe de los fondos acumulados (miles €)

Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Jordi Gual					277	268		
Tomás Muniesa					1.166	1.117		
Gonzalo Gortázar			511	509	2.502	2.513	2.176	1.648
John S.Reed								
Fundación Caja Canarias								
Maria Teresa Bassons								
Verónica Fisas								
Alejandro García-Bragado								
Cristina Garmendia								
Ignacio Garralda								
Amparo Moraleda								
Eduardo Javier Sanchiz								
José Serna								
Koro Usarraga								
Xavier Vives								
Marcelino Armenter								



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Jordi Gual	Concepto	
Tomás Muniesa	Concepto	
Gonzalo Gortázar	Prima de riesgo seguro de vida	58
Gonzalo Gortázar	Prima de seguro médico	6
John S.Reed	Concepto	
Fundación Caja Canarias	Concepto	
Maria Teresa Bassons	Concepto	
Verónica Fisas	Concepto	
Alejandro García-Bragado	Concepto	
Cristina Garmendia	Concepto	
Ignacio Garralda	Concepto	
Amparo Moraleda	Concepto	
Eduardo Javier Sanchiz	Concepto	
José Serna	Concepto	
Koro Usarraga	Concepto	
Xavier Vives	Concepto	
Marcelino Armenter	Concepto	

B) RETRIBUCIONES A LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD POR SU PERTENENCIA A CONSEJOS DE OTRAS SOCIEDADES DEL GRUPO:
i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Jordi Gual										
Tomás Muniesa	435								435	435
Gonzalo Gortázar	560								560	560
John S.Reed										
Fundación Caja Canarias										
María Teresa Bassons										
Verónica Fisas										
Alejandro García-Bragado										
Cristina Garmendia										
Ignacio Garralda										
Amparo Moraleda										
Eduardo Javier Sanchiz										
José Serna										
Koro Usarraga										
Xavier Vives										
Marcelino Armenter										



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021


6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio		Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos
Jordi Gual	Plan						0,00				
Tomás Muniesa	Plan						0,00				
Gonzalo Gortázar	Plan						0,00				
John S.Reed	Plan						0,00				
Fundación Caja Canarias	Plan						0,00				
María Teresa Bassons	Plan						0,00				
Verónica Fisas	Plan						0,00				
Alejandro García-Bragado	Plan						0,00				
Cristina Garmendia	Plan						0,00				
Ignacio Garralda	Plan						0,00				
Amparo Moraleda	Plan						0,00				
Eduardo Javier Sanchiz	Plan						0,00				
José Serna	Plan						0,00				
Koro Usarraga	Plan						0,00				
Xavier Vives	Plan						0,00				
Marcelino Armenter	Plan						0,00				



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Jordi Gual	
Tomás Muniesa	
Gonzalo Gortázar	
John S.Reed	
Fundación Caja Canarias	
Maria Teresa Bassons	
Verónica Fisas	
Alejandro García-Bragado	
Cristina Garmendia	
Ignacio Garralda	
Amparo Moraleda	
Eduardo Javier Sanchiz	
José Serna	
Koro Usarraga	
Xavier Vives	
Marcelino Armenter	





1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)

Importe de los fondos acumulados (miles €)

Nombre	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Jordi Gual								
Tomás Muniesa								
Gonzalo Gortázar								
John S.Reed								
Fundación Caja Canarias								
Maria Teresa Bassons								
Verónica Fisas								
Alejandro García-Bragado								
Cristina Garmendia								
Ignacio Garralda								
Amparo Moraleda								
Eduardo Javier Sanchiz								
José Serna								
Koro Usarraga								
Xavier Vives								
Marcelino Armenter								



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Jordi Gual	Concepto	
Tomás Muniesa	Concepto	
Gonzalo Gortázar	Concepto	
John S.Reed	Concepto	
Fundación Caja Canarias	Concepto	
María Teresa Bassons	Concepto	
Verónica Fisas	Concepto	
Alejandro García-Bragado	Concepto	
Cristina Garmendia	Concepto	
Ignacio Garralda	Concepto	
Amparo Moraleda	Concepto	
Eduardo Javier Sanchiz	Concepto	
José Serna	Concepto	
Koro Usarraga	Concepto	
Xavier Vives	Concepto	
Marcelino Armenter	Concepto	



1. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones



2. Retribución de los consejeros en su condición de tales (2020)



3. Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas (2020)



4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado



5. Política de Remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2021



6. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

C) RESUMEN DE LAS RETRIBUCIONES (EN MILES DE €): SE DEBERÁN INCLUIR EN EL RESUMEN LOS IMPORTES CORRESPONDIENTES A TODOS LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS INCLUIDOS EN E PRESENTE INFORME QUE HAYAN SIDO DEVENGADOS POR EL CONSEJERO, EN MILES DE EUROS.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo						
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
Jordi Gual	1.150				1.150						1.150
Tomás Muniesa	171				171	435				435	606
Gonzalo Gortázar	1.701			64	1.765	560				560	2.325
John S.Reed	149				149						149
Fundación Caja Canarias	140				140						140
Maria Teresa Bassons	120				120						120
Verónica Fisas	183				183						183
Alejandro García-Bragado	120				120						120
Cristina Garmendia	169				169						169
Ignacio Garralda	90				90						90
Amparo Moraleda	206				206						206
Eduardo Javier Sanchiz	218				218						218
José Serna	140				140						140
Koro Usarraga	231				231						231
Xavier Vives	81				81						81
Marcelino Armenter	31				31						31
Total	4.900			64	4.964	995				995	5.959

>> D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:



Fecha aprobación:
18/02/2021

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

SI

NO

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A08663619]

Denominación Social:

[**CAIXABANK, S.A.**]

Domicilio social:

[CL. PINTOR SOROLLA N.2-4 (VALENCIA)]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.925.202.391	65,62

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	269.526.199	6,86
Votos a favor	3.653.354.361	93,07
Abstenciones	2.321.831	0,06

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don JORDI GUAL SOLE	Presidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOHN S.REED	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 22/05/2020
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 02/04/2020

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JORDI GUAL SOLE	1.090		60						1.150	1.150
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	90		81						171	140
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	90		50	1.561					1.701	2.082
Don JOHN S.REED	113		36						149	126
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	90		50						140	140
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	90		30						120	120
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	90		93						183	162
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	90		30						120	120
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	90		79						169	61
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	90								90	103
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	90		116						206	194
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	90		128						218	197
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	90		50						140	140
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	90		141						231	197
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	50		31						81	200
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	23		8						31	62

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORDI GUAL SOLE	Plan							0,00				
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Don JOHN S.REED	Plan							0,00				
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Plan							0,00				
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORDI GUAL SOLE	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don JOHN S.REED	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JORDI GUAL SOLE					277	268		
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI					1.166	1.117		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			511	509	2.502	2.513	2.176	1.648

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JOHN S.REED								
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS								
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Don ALEJANDRO GARCÍA- BRAGADO DALMAU								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORDI GUAL SOLE	Concepto	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de riesgo seguro de vida	58
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de seguro médico	6
Don JOHN S.REED	Concepto	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Concepto	
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepto	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepto	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Concepto	
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	Concepto	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JORDI GUAL SOLE										
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	435								435	435
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	560								560	560
Don JOHN S.REED										
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS										
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE										
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO										
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JOSÉ SERNA MASIÁ										
Doña KORO USARRAGA UNSAIN										
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS										
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORDI GUAL SOLE	Plan							0,00				
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº instrumentos
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Don JOHN S.REED	Plan							0,00				
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORDI GUAL SOLE	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don JOHN S.REED	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JORDI GUAL SOLE								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHÉ								
Don JOHN S.REED								
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS								
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS								
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORDI GUAL SOLE	Concepto	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepto	
Don JOHN S.REED	Concepto	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Concepto	
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepto	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepto	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	Concepto	
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	Concepto	

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JORDI GUAL SOLE	1.150				1.150						1.150
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	171				171	435				435	606
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1.701			64	1.765	560				560	2.325
Don JOHN S.REED	149				149						149
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	140				140						140
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	120				120						120
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	183				183						183
Don ALEJANDRO GARCÍA- BRAGADO DALMAU	120				120						120
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	169				169						169

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	90				90						90
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	206				206						206
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	218				218						218
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	140				140						140
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	231				231						231
Don FRANCESC XAVIER VIVES TORRENTS	81				81						81
Don MARCELINO ARMENTER VIDAL	31				31						31
TOTAL	4.900			64	4.964	995				995	5.959

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[18/02/2021]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si
 No