

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA DE FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F. A-99319030

Denominación Social:

IBERCAJA BANCO, S.A.

Domicilio Social:

Plaza Basilio Paraíso nº 2
50008 Zaragoza

A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política de remuneraciones de la sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (*mix retributivo*).

Explique la política de retribuciones

El artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito establece que la política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de las entidades de crédito debe someterse a la aprobación de la junta de accionistas, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil. En consecuencia, la política de remuneraciones de los consejeros fue sometida, en los términos previstos en el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, y previo informe de la Comisión de Retribuciones, a la aprobación de la Junta General de Accionistas en su sesión celebrada el 15 de abril de 2015. Conforme a lo establecido en el citado artículo de la Ley de Sociedades de Capital, dicha política mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general.

Si bien los miembros del Consejo de Administración ya estaban incluidos en el Colectivo Identificado de la Política de retribuciones asociada a la gestión del riesgo, en la que se regula el sistema de remuneración de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad y su Grupo, la Entidad ha aprobado una política de remuneraciones específica de los consejeros en la que, entre otros aspectos, se recogen los diferentes esquemas de remuneración de los mismos y se establecen los principios generales que la informan:

- Gestión prudente y eficaz de los riesgos.
- Alineación con la estrategia empresarial y con los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Transparencia y sencillez.
- Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables

Conforme a lo previsto en los Estatutos sociales, la política de remuneración de consejeros establece un esquema retributivo para los consejeros en su condición de tales y otro específico para el Consejero Delegado.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato dado a la comisión de retribuciones, su composición y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de retribuciones

Conforme a lo establecido en los vigentes Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración se atribuyen a la Comisión de Retribuciones las siguientes responsabilidades básicas:

(1) Proponer e informar al Consejo de Administración:

- la política de retribución de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de la Comisión Ejecutiva o del Consejero Delegado;
- la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; y
- las condiciones básicas de los contratos especiales.

(2) Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos.

(3) Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Entidad.

(4) Informar, con carácter previo a su aprobación por el consejo, el contenido de los informes sobre remuneraciones que deban ser objeto de divulgación pública o comunicación a organismos supervisores.

A 31 de diciembre de 2017, la composición de la Comisión de Retribuciones era la siguiente:

Cargo	Consejero	Categoría
Presidente	Jesús Solchaga Loitegui	Independiente
Secretario	Jesús Barreiro Sanz	Dominical
Vocal	Félix Santiago Longás Lafuente	Independiente
Vocal	José Ignacio Mijangos Linaza	Dominical

En la definición de la política de remuneraciones de los consejeros la Entidad contó con el asesoramiento de KPMG abogados.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones y otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

El sistema retributivo previsto en el artículo 53 de los Estatutos de la Entidad distingue entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos. En todo caso, la remuneración de los consejeros guardará una proporción razonable con la importancia de la Entidad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

Remuneración de los consejeros no ejecutivos.

La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en (a) dietas por la asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes, (b) una asignación anual que se determinará por el consejo para aquellos consejeros que tengan una especial dedicación y funciones y los seguros que se establezcan en cada momento.

Remuneración del Consejero Delegado.

Todos los conceptos por los que el Consejero Delegado puede obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas figuran en el contrato celebrado con la Entidad. La remuneración del Consejero Delegado está compuesta por los siguientes conceptos retributivos, previstos estatutariamente así como en el contrato suscrito al efecto con la Entidad:

- a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, con la que se compensará la experiencia profesional y la responsabilidad en la Entidad, y constituirá una parte relevante de su retribución total.
- b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la Entidad, que se determinará en función de la consecución de los objetivos globales y de los objetivos específicos que hayan sido aprobados, para cada ejercicio, por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones. En ningún caso el componente variable de la remuneración del Consejero Delegado podrá superar el 40% del componente de retribución fija bruta anual.
- c) Una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguros oportunos.
- d) Una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Entidad, no debida al incumplimiento imputable al consejero.
- e) Dietas por asistencia a sesiones de órganos de gobierno.

Atendiendo a los conceptos retributivos previstos en el referido artículo 53 de los Estatutos, y por su especial dedicación y funciones, la remuneración de los Presidentes de las Comisiones de Auditoría y Cumplimiento, de Grandes Riesgos y Solvencia y la de Estrategia se fijó en la cantidad de 45.600 euros brutos anuales, y la del Presidente de la Comisión de Retribuciones y la del Presidente de la Comisión de Nombramientos en 15.200 euros brutos anuales cada una de ellas.

Dietas por asistencia

La dieta de asistencia a las reuniones de los miembros de los órganos de gobierno de la Entidad se ha fijado en la cantidad de 700 euros brutos por sesión.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- **Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.**
- **Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.**
- **Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).**
- **Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.**
- **El fundamento de dichos de sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.**
- **En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.**

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Únicamente el Consejero Delegado tiene un componente retributivo variable, determinado en función del cumplimiento de objetivos, tal y como se indica en el apartado A.3 anterior.

El componente variable se fija anualmente por el Consejo de Administración, previo informe

favorable de la Comisión de Retribuciones, correspondiéndole a ésta última la verificación del cumplimiento de objetivos globales y específicos fijados para el Consejero Delegado. Para el ejercicio 2017, el componente variable se fijó en un máximo de hasta el 40% de la retribución bruta fija, estableciendo en un 70% / 30% la ponderación entre objetivos globales (gestión de la inversión irregular, clientes y actividad; cuenta de resultados; recursos propios) y específicos, valorados en función del cumplimiento de lo previsto en los presupuestos.

El 40% del elemento de remuneración variable, se difiere a lo largo de la duración del Plan Estratégico para poder tener en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del empleado de que se trate, sin que en ningún caso el periodo de diferimiento pueda ser inferior a tres (3) años.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo del plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo
--

No existen sistemas de ahorro a largo plazo a favor de los Consejeros.
--

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Únicamente en el caso del Consejero Delegado se prevén supuestos de indemnización para determinados casos de extinción del contrato suscrito con la Entidad. Los supuestos de extinción del contrato con el Consejero Delegado, así como las eventuales indemnizaciones que pudiera llegar a percibir se recogen de manera expresa en el contrato suscrito con la Entidad, aprobado por el Consejo de Administración.

El régimen previsto distingue diferentes supuestos indemnizatorios, en función de causa de extinción del contrato: por decisión unilateral del Consejero Delegado, por libre voluntad de la Entidad por cualquier causa; por cambio de control de la Entidad; por fallecimiento, jubilación, situación asimilada a la jubilación o incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez

En caso de extinción del contrato como consecuencia de la realización de conductas gravemente dolosas y culpables en el ejercicio de sus funciones, el consejero no tendrá derecho a indemnización alguna.
--

En todo caso, cualquier indemnización estará basada los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensará malos resultados o conductas indebidas. De acuerdo con lo anterior, y con independencia del motivo por el que se resuelva el contrato, la indemnización en ningún caso excedería dos anualidades de retribución.

Para el resto de consejeros, no existen indemnizaciones pactadas ni pagadas para el caso de terminación de sus funciones.

- A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.**

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos
<p>Las obligaciones y derechos del consejero delegado, en su condición del primer ejecutivo de la Entidad, constan expresamente recogidas en el contrato al que se ha hecho referencia en el apartado anterior:</p> <p><u>Duración del contrato:</u> indefinida.</p> <p><u>Preaviso:</u> Con carácter general, en plazo de preaviso previsto para la extinción de la relación contractual con el Consejero Delegado –tanto a instancia de la Entidad como del propio consejero- se ha establecido en 6 meses. En caso de extinción por voluntad de la Entidad (siempre que no sea por incumplimiento grave o culpable de los cometidos del consejero delegado, éste podrá optar por la percepción de una indemnización equivalente a dos (2) veces la retribución bruta anual (incluidos los componentes fijo y variable) o bien la reanudación de la relación laboral como empleado.</p> <p><u>Dedicación en exclusiva:</u> la prestación a favor de terceros de cualquier tipo de actividad profesional, de servicios, o de otro orden, exigirá autorización expresa del Consejo de Administración de la Entidad.</p> <p><u>Pacto de no competencia post-contractual,</u> en virtud del cual durante un plazo de 36 meses desde la fecha su salida efectiva, el Consejero Delegado no podrá prestar servicios profesionales por cuenta propia, ni directa ni indirectamente, ni proveer servicios que supongan una efectiva competencia con la Entidad o cualquiera de las sociedades de su Grupo. No obstante, la Entidad podrá dispensarle de esta prohibición.</p>

- A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

Explique las remuneraciones suplementarias
<p>No existen remuneraciones suplementarias devengadas por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados, distintos de los inherentes a su cargo.</p>

- A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.**

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos.
<p>No se ha concedido retribución alguna en forma de anticipos, créditos o garantías a favor de miembros del Consejo de Administración de la Entidad, ni se han formalizado operaciones que supongan condiciones ajenas a las habituales de mercado.</p>

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie
La Entidad asume el pago de las primas de seguro de salud, vida y accidentes de los consejeros, mientras éstos forman parte del Consejo de Administración.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero
No se han devengado remuneraciones por estos conceptos.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos
No existen otros conceptos retributivos que puedan tener la consideración de operación vinculada o que pudiera distorsionar la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por los consejeros.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos
Tanto la Política de retribuciones asociada a la gestión del riesgo aprobada por el Consejo de Administración como la Política de remuneraciones de los consejeros busca lograr un adecuado equilibrio entre los intereses y los objetivos de negocio de la Entidad y el esfuerzo y motivación de las personas que le prestan sus servicios, favoreciendo una gestión de riesgos sólida y efectiva, que no entrañe una asunción de riesgos excesivos.
Para la elaboración de las mismas se han tenido en cuenta los principios establecidos por diversos organismos internacionales y comunitarios (en particular, las Guías de la EBA, los <i>Corporate governance principles for banks</i> del Comité de Basilea), la Directiva CRD IV y el Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014, que la completa), así como las normas españolas de transposición que, paulatinamente, han venido a implementarlos en nuestro ordenamiento jurídico (especialmente, la Ley 10/2014, el RD 84/2015 y la Circular 2/2016, del Banco de España).

Uno de los principios básicos que inspira el sistema retributivo de los consejeros es la coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, valores e intereses de la Entidad a largo plazo, habiéndose establecido un esquema retributivo que no fomenta ni incentiva una asunción excesiva de riesgos, teniendo en cuenta que únicamente el Consejero Delegado cuenta con un elemento de retribución variable (no así el resto de consejeros) y que éste se fija en función del grado de cumplimiento de los objetivos globales y específicos aprobados con carácter anual por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones. Este componente variable de la retribución no está garantizado, y tiene suficiente flexibilidad como para permitir su modulación, hasta el punto de que sea posible suprimirlo totalmente, si fuese preciso. Es decir, que se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la Entidad y del grado de desempeño del consejero.

En la definición de dichos objetivos se estará a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración, en el marco de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas, en los términos previstos en la normativa vigente que resulta de aplicación. En cualquier caso, una parte sustancial y, en todo caso, al menos el 40% del elemento de remuneración variable, se difiere a lo largo de la duración del Plan Estratégico para poder tener en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del empleado de que se trate, sin que en ningún caso el periodo de diferimiento pueda ser inferior a tres (3) años.

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

B.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el Consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicados en el ejercicio ha sido la descrita en los apartados A.3 y A.4 anteriores. Los órganos de gobierno de la Entidad no han adoptado decisiones que hayan motivado la modificación en la aplicación de dichos conceptos.

En sesión celebrada el 24 de febrero de 2017, con el previo pronunciamiento favorable de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración tomó razón del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el ejercicio 2016 por parte del Consejero Delegado y de las restantes personas que forman parte del Colectivo Identificado de la Política de retribuciones asociada a la gestión del riesgo, y se constató que no se había activado ninguna de las alertas que podría dar lugar a la activación de las cláusulas *malus*.

En esa misma sesión el Consejo de Administración, también con el informe favorable de la Comisión de Retribuciones, aprobó los objetivos para la retribución variable para el ejercicio 2017, manteniéndose los criterios aplicación del sistema de retribución variable por objetivos en Servicios Centrales.

Nombre/Tipología Periodo de devengo ejercicio 2017	Denominación del plan y fecha de implantación	Opciones ejercidas en el ejercicio 2017				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio
	Plan 1										
	Plan 2										

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre/Tipología Periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016

iv) Otros beneficios (miles de €)

Nombre/Tipología	Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos		
	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos

Nombre/Tipología	Primas seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre/Tipología Periodo de devengo ejercicio 2017	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del Grupo				Totales		
	Total retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones entregadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones entregadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación a sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ LUIS AGUIRRE LOASO	360	0	0	370,2	0	0	0	0	370,2	130,2	0
VICTOR MANUEL IGLESIAS RUIZ	493,2	0	0	494,5	0	0	0	0	494,5	476	0
JESUS BUENO ARRESE	42,6	0	0	64,8	0	0	0	0	64,8	50,4	0
JESÚS SOLCHAGA LOITEGUI	49,7	0	0	49,7	0	0	0	0	49,7	53,3	0
GABRIELA GONZÁLEZ BUENO LILLO	83,1	0	0	87,7	0	0	0	0	87,7	90,4	0
JUAN MARÍA PEMÁN GAVÍN	39,8	0	0	42,8	0	0	0	0	42,8	32,9	0
VICENTE CONDOR LOPEZ	85,6	0	0	89,4	0	0	0	0	89,4	83,7	0
JESUS BARREIRO SANZ	49,2	0	0	53,5	0	0	0	0	53,5	60,8	0
JOSE IGNACIO MIJANGOS LINAZA	18,1	0	0	18,1	0	0	0	0	18,1	20,9	0
JESÚS TEJEL GIMÉNEZ	25,6	0	0	28,3	0	0	0	0	28,3	11,5	0
FELIX SANTIAGO LONGÁS LAFUENTE	21,9	0	0	24,9	0	0	0	0	24,9	9,1	0
EMILIO JIMÉNEZ LABRADOR	13,9	0	0	13,9	0	0	0	0	13,9	4,2	0
LUIS ENRIQUE ARRUFAT GUERRA	12,1	0	0	15,7	0	0	0	0	15,7	0	0
MARIA PILAR SEGURA BAS	11,5	0	0	13,4	0	0	0	0	13,4	0	0
AMADO FRANCO LAHOZ	71,1	0	0	72,3	0	0	0	0	72,3	415,66	0
Total:	1377,4	0	0	1439,2	0	0	0	0	1439,2	1439,06	0

C.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Únicamente el sistema retributivo del Consejero Delegado tiene vinculación al rendimiento de la sociedad, tal y como se ha indicado en los apartados anteriores de este informe, en función de los objetivos globales y específicos que son fijados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

C.3 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 en su caso se hayan emitido.

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	2.144.275.998	100%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	0	0
Votos a favor	2.144.275.998	100%
Abstenciones	0	0

D OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

D. José Luis Aguirre Loaso fue nombrado Presidente en sustitución de D. Amado Franco Lahoz, el 24 de febrero de 2017, que presentó su renuncia por motivos personales. La información relativa a la remuneración variable del Sr. Aguirre Loaso corresponde a la devengada en ejercicios anteriores en su condición de consejero ejecutivo.

En relación con las dietas por asistencia a percibir por los consejeros dominicales designados por las fundaciones accionistas Fundación Ordinaria Caja Badajoz (Fundación Caja Badajoz), Fundación Caja de Ahorros de la Inmaculada (Fundación CAI) y Cajacirculo Fundación Bancaria se hace constar que:

- Con carácter general, las dietas de asistencia se imputan, a efectos del presente informe, a los consejeros dominicales designados a propuesta de las referidas fundaciones accionistas, si bien en aplicación de la legislación sectorial que les es aplicable, y en la medida en que los consejeros forman parte de los órganos de administración o dirección de las mismas, han sido abonadas directamente a las fundaciones accionistas.

No obstante, desde el 28 de septiembre de 2016, y dado que D. Juan María Pemán Gavín ya no tenía la condición ni de patrono ni de Director General de la Fundación CAI, las dietas han sido abonadas al Sr. Pemán en su condición de consejero.

En el apartado "Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo" se computan los importes brutos percibidos por los Presidentes de las comisiones internas del consejo de administración, por razón del desempeño de dichos cargos.

En el apartado "Otros conceptos" se computan, aunque no constituyen estrictamente retribución en metálico, las primas de seguro abonadas en concepto de primas de seguro distintos del seguro de vida (salud y accidentes).

En el apartado "Otros Beneficios", en relación con las primas correspondientes a seguro de vida, la diferencia de importes abonados en 2017 respecto al 2016 obedecen a un cambio en el criterio de cálculo, al modificarse el periodo de cómputo de la prima de forma que coincida con el ejercicio natural.

En relación con el componente de retribución variable devengado por el Consejero Delegado en 2017, se hace constar que el 50% de la remuneración variable no diferida y el 55% de la remuneración variable sujeta a diferimiento, se abonará en instrumentos vinculados al valor y evolución de la Entidad, pudiendo utilizar a tal fin un sistema de abono basado en la revaloración o depreciación de acciones teóricas en las cuales se divide el capital social (*"Phantom shares"*). El valor de dichos instrumentos será el resultado de dividir el patrimonio neto entre el número de acciones de la Entidad; se valorarán a valor teórico contable en la fecha de concesión de la parte no diferida de la retribución variable, y en cada aniversario de dicha fecha; estarán sometidos a una política de retención de un año desde la fecha de su entrega; y no darán derecho al abono de dividendos.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 1 de marzo de 2018.

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

Sí

No

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos