



Informe de actividades de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A. correspondiente al ejercicio 2021

Diciembre 2021

Índice

1. Regulación	3
2. Composición	4
3. Funcionamiento de la Comisión	6
(i) Preparación	6
(ii) Asistencia	6
(iii) Desarrollo de las reuniones.....	7
(iv) Reporte al Consejo de Administración.....	7
4. Cumplimiento de Funciones.....	8
(i) Remuneraciones. Política de retribuciones de los consejeros y altos directivos. Sistema y cuantía de las retribuciones anuales	8
(ii) Observancia de la Política de retribuciones de consejeros y altos directivos – Información sobre condiciones básicas establecidas en los contratos de consejeros y altos directivos.....	9
(iii) Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado	10
(iv) Análisis, formulación y revisión de programas de retribución.....	11
(v) Propuestas al Consejo de Informes o Políticas de remuneraciones a someter a la Junta General. Informes al Consejo sobre propuestas a la Junta General	11
(vi) Varios.....	13
5. Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión.....	13

El presente informe de actividades ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A. (en adelante la “Comisión”) el 10 de diciembre de 2021, en cumplimiento de lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración y se someterá a la aprobación del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “CaixaBank” o la “Sociedad”) en la sesión que está prevista celebrar el 15 de diciembre de 2021.

Este Informe estará disponible en la página web corporativa de CaixaBank (www.caixabank.com) junto con el resto de documentación que la Sociedad pone a disposición de los accionistas con motivo de la celebración de la Junta General Ordinaria del ejercicio 2022.

En respuesta a la crisis provocada por el Covid-19, igual que en el ejercicio anterior, la Comisión ha adaptado su funcionamiento y ha implementado las medidas necesarias para continuar sus actividades siguiendo las mejores prácticas y recomendaciones de las autoridades sanitarias.

En el presente ejercicio 2021, la Comisión ha avanzado y consolidado el cumplimiento de sus funciones, actuando en todo momento dentro del marco de sus competencias, adoptando cuantos acuerdos y emitiendo cuantos informes le corresponden conforme a la normativa vigente o le han sido expresamente requeridos.

1. Regulación

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CaixaBank, se constituyó el 20 de septiembre de 2007 por acuerdo del Consejo de Administración. En fecha 25 de septiembre 2014, el Consejo de Administración acordó desdoblarse dicha Comisión, pasando a crearse de forma separada la actual Comisión de Retribuciones.

Las competencias atribuidas a la Comisión y su régimen de funcionamiento se recogen en el artículo 40.6 de los Estatutos Sociales y en el artículo 15.3 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank.

Hasta el momento no se ha considerado necesario que la Comisión cuente con un reglamento propio, ya que las normas incluidas en el Reglamento del Consejo de Administración regulan con suficiente nivel de detalle el funcionamiento de la Comisión.

2. Composición

A diciembre de 2021 la composición de la Comisión es la siguiente:

Miembro	Cargo	Carácter	Fecha de primer nombramiento en la Comisión	Accionista al cual representa
Doña Maria Amparo Moraleda Martínez	Presidenta ¹	Independiente	25-09-2014	-
Don Joaquín Ayuso García	Vocal	Independiente	30-03-2021	-
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	Vocal	Independiente	22-05-2020	-
Don José Serna Masiá	Vocal	Dominical	30-03-2021	Fundación Bancaria "la Caixa"/Critería

Tabla 1: Miembros de la Comisión de Retribuciones.

La Comisión de Retribuciones está compuesta por un total de 4 miembros, siendo 3 de sus miembros consejeros independientes y 1 de sus miembros, consejero dominical en representación de la Fundación Bancaria "la Caixa"/Critería Caixa.

Durante el ejercicio 2021, tras hacerse efectiva la fusión por absorción de Bankia, S.A. por CaixaBank, el Consejo de Administración de CaixaBank en su sesión de 30 de marzo de 2021 acordó realizar cambios en la composición de la Comisión de Retribuciones². En concreto, se acordó la incorporación como vocales de la Comisión de don Joaquín Ayuso García, consejero independiente, y del consejero dominical don José Serna Masiá, cubriendo la vacante generada por la renuncia de don Alejandro García-Bragado Dalmau a su condición de consejero y aumentando en uno el número de miembros de la Comisión.

A diciembre 2021, la diversidad en la composición de la Comisión se refleja en los siguientes gráficos:

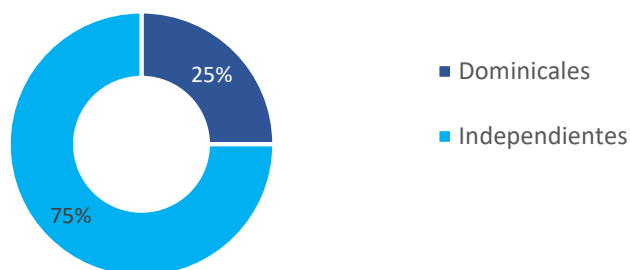


Gráfico 1: Categoría consejeros de la Comisión de Retribuciones.

Los miembros de la Comisión han sido elegidos teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia. En conjunto, los miembros de la Comisión cuentan con los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de sus funciones. A efectos informativos, en la página web de la

¹ Designada presidenta de la Comisión de Retribuciones el 25 de septiembre de 2014.

² Información relevante: https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/210330_OIR_Comisiones_es.pdf

Sociedad, www.caixabank.com, se encuentra disponible la trayectoria profesional de cada uno de los miembros de la Comisión.

En cuanto a diversidad de género, el porcentaje que representa la presencia de mujeres en la Comisión supone actualmente el 50% de los miembros.

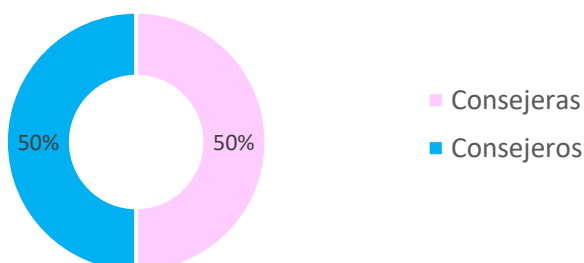


Gráfico 2: Diversidad de género en la Comisión de Retribuciones.

Asimismo, la antigüedad de los consejeros como miembros de la Comisión es la siguiente:

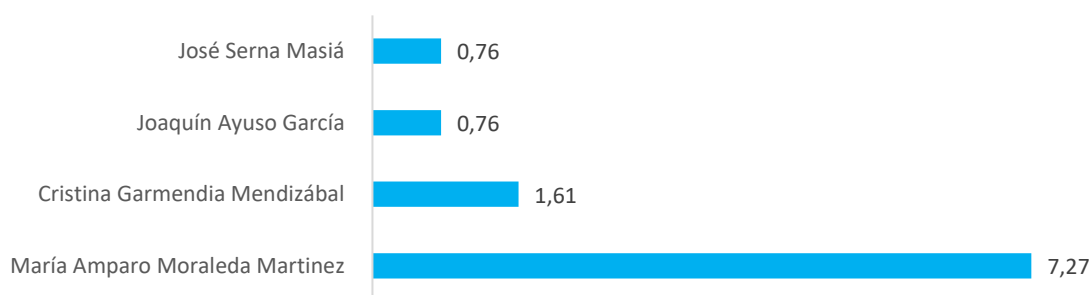


Gráfico 3: Años en el cargo como miembros de la Comisión de Retribuciones.

Por lo que se refiere a la participación cruzada de los miembros de la Comisión en otras Comisiones del Consejo de Administración, doña María Amparo Moraleda Martínez es también vocal de la Comisión Ejecutiva y de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital; don Joaquín Ayuso García es también vocal de la Comisión de Riesgos; doña Cristina Garmendia Mendizábal es también vocal de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital. Por su parte, don José Serna Masiá es también vocal de la Comisión de Auditoría y Control.

Miembro	C. Ejecutiva	C. Nombramientos y Sostenibilidad	C. Auditoría y Control	C. Riesgos	C. Innovación, Tecnología y Transf. Digital
Doña María Amparo Moraleda Martínez	Vocal				Vocal
Don Joaquín Ayuso García				Vocal	
Doña Cristina Garmendia Mendizábal			Vocal		Vocal
Don José Serna Masiá			Vocal		

Tabla 2: Participación cruzada miembros de la Comisión de Retribuciones.

De conformidad con el artículo 15.4. (i) del Reglamento del Consejo de Administración, el cargo de Secretario y Vicesecretario de la Comisión corresponde con voz, pero sin voto, al Secretario del Consejo de Administración de CaixaBank y al Vicesecretario primero del Consejo de Administración de CaixaBank, respectivamente.

3. Funcionamiento de la Comisión

(i) Preparación

Con la finalidad de preparar las sesiones de la Comisión, se pone a disposición de sus miembros con suficiente antelación a la celebración de cada reunión, la documentación relativa a la sesión (orden del día, propuestas, informes, actas de las sesiones anteriores y cualquier otra documentación soporte), para lo cual se utilizan herramientas informáticas habilitadas al efecto y que aseguran la confidencialidad de la información.

Asimismo, la Comisión establece una planificación anual que se adapta a las necesidades que van surgiendo durante el ejercicio.

(ii) Asistencia

La Comisión, conforme a su regulación, se reúne siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y es convocada por iniciativa de su Presidente, o bien a requerimiento de dos de los miembros de la propia Comisión, y siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de una propuesta.

Durante el ejercicio 2021, la Comisión se ha reunido en 10 sesiones.

En concreto, la asistencia de sus miembros, presentes o representados, de forma presencial o a través de medios telemáticos, a las reuniones de la Comisión durante el ejercicio 2021 ha sido la siguiente:

Miembros	Asistencias/Núm. reuniones
Doña Maria Amparo Moraleda Martínez	10/10
Don Joaquín Ayuso García	7 ³ /10
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	10/10
Don José Serna Masiá	7 ⁴ /10
Don Alejandro García-Bragado Dalmau ⁵	2/10

Tabla 3:Asistencias miembros de la Comisión de Retribuciones

³ Nombrado el 30.03.2021.

⁴ Nombrado el 30.03.2021.

⁵ Causó baja en la Comisión con fecha 26.03.2021.

Durante las sesiones, limitando su presencia a aquellos puntos del orden del día de su ámbito de competencia y a fin de informar a los miembros de la Comisión, han asistido como invitados, en entre otros, el Director General de Recursos Humanos, el Director Adjunto de Recursos Humanos, el Director de Personas, el Director de Negocio de empresas de VidaCaixa, el Director de Estrategia, Proyectos & Accountability, el Director de Auditoría de Contabilidad, Solvencia y Recursos Humanos, el Director de Sostenibilidad y el Director de Estrategia de Sostenibilidad. El gráfico incluido a continuación muestra las áreas que asisten con regularidad a las sesiones de la Comisión para la exposición de asuntos de su competencia.

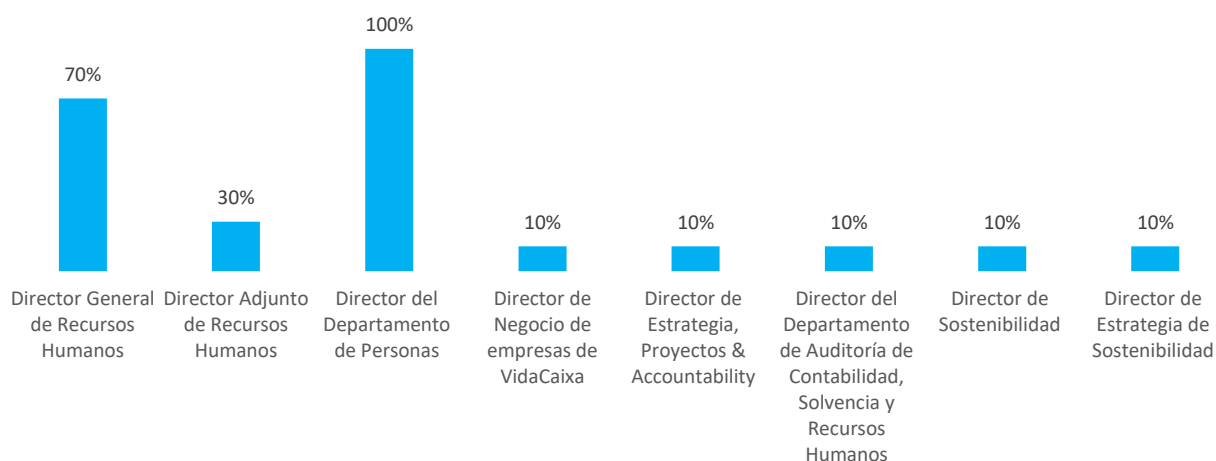


Gráfico 4: Asistencia de Áreas de CaixaBank

(iii) Desarrollo de las reuniones

El régimen de la Comisión establece la válida constitución de la misma con la asistencia, presentes o representados, de la mayoría de sus miembros, quienes pueden delegar la representación en otro miembro. Los acuerdos se adoptan por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados y se levanta acta de los acuerdos adoptados en cada sesión.

La Comisión puede solicitar la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización, tengan cometidos relacionados con sus funciones, y contar con el asesoramiento que fuere necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia, lo que se cursa a través de la Secretaría del Consejo de Administración.

La participación, el diálogo y el debate entre los miembros de la Comisión, son constantes en todos los asuntos tratados en el Comité, aportándose así las diversas visiones de los consejeros.

(iv) Reporte al Consejo de Administración

La Comisión, a través de su Presidente, da cuenta de la actividad y del trabajo realizado por ésta, en el transcurso de las sesiones del Consejo de Administración y efectúa, en su caso, recomendaciones al Consejo de Administración sobre las políticas u otros temas específicos.

Asimismo, el acta de las sesiones de la Comisión junto con sus documentos anexos se pone a disposición de todos los consejeros, dando así cuenta de ellas al pleno del Consejo de Administración.

4. Cumplimiento de Funciones

La Comisión ha desarrollado las siguientes actividades en cumplimiento de las funciones básicas establecidas en el artículo 15.3 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank:

(i) Remuneraciones. Política de retribuciones de los consejeros y altos directivos. Sistema y cuantía de las retribuciones anuales

- La Comisión de Retribuciones examinó el cumplimiento de los retos individuales correspondientes al ejercicio 2020 del Consejero Delegado, de los miembros del Comité de Dirección, del Director de Compliance y de la Directora de Corporate Risk Management Function & Planning, acordando su elevación al Consejo de Administración. Los retos fueron analizados, aun habiendo renunciado a la remuneración variable el Consejero Delegado y el resto de los miembros del Comité de Dirección, por ser necesaria su consecución para determinar sus beneficios discrecionales para el año 2021.
- La Comisión de Retribuciones también examinó e informó favorablemente al Consejo de Administración el esquema de bonus y el resultado de los retos corporativos de los servicios centrales, que aplican al Director de Compliance y a la Directora de Corporate Risk Management Function & Planning, así como la propuesta de escalas de cumplimiento de los retos corporativos 2020.
- Con posterioridad a la toma de los anteriores acuerdos por parte de la Comisión, se informó favorablemente una nueva propuesta de bonus 2020 para la Directora Ejecutiva de Corporate Risk Management Function & Planning y para el Subdirector de Compliance, por aplicación del impacto en el ajuste de la remuneración por RAF en el caso de la Directora Ejecutiva de Corporate Risk Management Function & Planning, y por aplicación del factor corrector al bonus del 1,1 positivo aplicado a la plantilla con la finalidad de reconocer el esfuerzo realizado en el entorno de la pandemia, en ambos casos.
- La Comisión de Retribuciones informó favorablemente la propuesta de bonus correspondiente al año 2020 del Director de Compliance y a la Directora de Corporate Risk Management Function & Planning.
- La Comisión de Retribuciones también examinó e informó favorablemente al Consejo de Administración el esquema de bonus 2021 y la concreción de los retos corporativos correspondientes al año 2021, del Presidente, del Consejero Delegado, del Comité de Dirección y de los servicios centrales, que aplican al Director de Compliance y a la Directora de Corporate Risk Management Function & Planning, así como la propuesta de escalas de cumplimiento de los retos corporativos 2021. Dicha propuesta fue posteriormente ratificada por la Comisión de Retribuciones resultante de la fusión.

- Igualmente, la Comisión se mostró conforme con las propuestas de condiciones económicas para 2021 del Presidente, que tiene carácter ejecutivo tras la integración con Bankia, y del Consejero Delegado.
- Asimismo, la Comisión acordó informar favorablemente la propuesta de condiciones económicas para el 2021 de los miembros del Comité de Dirección, del Director de Compliance y de la Directora de Corporate Risk Management Function & Planning.
- También informó en sentido favorable la propuesta de retos individuales para el año 2021 del Presidente, del Consejero Delegado y de los miembros del Comité de Dirección, así como del Director de Compliance y de la Directora de Corporate Risk Management Function and Planning.
- La Comisión de Retribuciones informó favorablemente la propuesta de ajuste de condiciones económicas de los nuevos miembros del Comité de Dirección con origen Bankia de acuerdo con el análisis del impacto de la entrada en vigor del acuerdo laboral de integración.
- Asimismo, la Comisión acordó informar favorablemente la propuesta de condiciones económicas para el nuevo Director de Recursos Humanos.
- La Comisión de Retribuciones acordó informar favorablemente la propuesta de condiciones económicas de la desvinculación del Responsable de Cumplimiento Normativo, así como la propuesta retributiva del nuevo responsable.
- Igualmente, la Comisión de Retribuciones analizó una propuesta de compensación y remuneración de directivos por el impacto fiscal de la renovación de la póliza de riesgo del plan de pensiones de empleo en 2021. La propuesta fue informada favorablemente.
- La Comisión también informó favorablemente la propuesta de retos corporativos 2021 para el tercer ciclo del Plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan estratégico 2019-2021.
- Finalmente, la Comisión aprobó una propuesta de actualización de la composición del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank para el 2021.

(ii) Observancia de la Política de retribuciones de consejeros y altos directivos – Información sobre condiciones básicas establecidas en los contratos de consejeros y altos directivos

- La Comisión de Retribuciones mostró su conformidad con el texto del contrato de prestación de servicios del Presidente Ejecutivo, que fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 30 de marzo de 2021.

- La Comisión informó favorablemente modificar la Política de remuneración del Consejo de Administración, para, entre otras cuestiones, incorporar la figura del Presidente Ejecutivo, la posibilidad de aprobar incentivos en metálico a largo plazo y disposiciones en materia de igualdad de género.
- Asimismo, la Comisión de Retribuciones mostró su conformidad con el texto de los contratos de dos nuevos directivos y miembros del Comité de Dirección con origen Bankia.
- La Comisión de Retribuciones informó favorablemente el Protocolo de transición entre CaixaBank y el Director General de Recursos Humanos en vistas a su relevo previsto para el 1 de enero de 2022.
- Asimismo, la Comisión acordó informar favorablemente la propuesta de contrato para el nuevo Director de Recursos Humanos.

(iii) Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado

- La Comisión de Retribuciones informó favorablemente la modificación del Reglamento del Plan de incentivos anuales ante el cambio de perímetro derivado de la fusión con Bankia.
- Con posterioridad a la toma del acuerdo anterior, la Comisión informó favorablemente una nueva modificación del Reglamento para recoger un cambio normativo consistente en el diferimiento de la entrega de acciones para el colectivo identificado distinto de los miembros de la alta dirección y consejeros.
- Igualmente, la Comisión de Retribuciones informó favorablemente una modificación de la Política de Remuneración del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank motivada por la entrada en vigor de un nuevo marco normativo aplicable a las entidades de crédito (CRD V - LOSS, nueva Guía de la EBA y Reglamento Delegado 923 /2021/UE/ Normas técnicas de identificación) así como al cambio en la estructura organizativa por la fusión.
- Siguiendo la planificación de Auditoría Interna en materia de retribuciones del año 2021, la Comisión ha conocido los resultados de la revisión del cumplimiento de las pautas y procedimientos de remuneración establecidos en la normativa vigente por parte de la Política de remuneración del colectivo identificado del Grupo CaixaBank en 2020, la revisión de la determinación del colectivo identificado 2021 según el Real Decreto 604/2014 en CaixaBank y la evaluación del proceso de gestión de los retos corporativos de servicios centrales 2020 en CaixaBank; la revisión de la adecuación a la normativa aplicable de la aplicación de la Política de remuneración del colectivo identificado en 2020 y del procedimiento de revisión de la composición del colectivo identificado 2021

de VidaCaixa; la adecuación de la Política de remuneración del colectivo identificado para 2020 y el procedimiento de determinación del colectivo identificado 2021 a la normativa aplicable para CaixaBank Asset Management Luxembourg (planificada); y la revisión de la adecuación a la normativa aplicable de la aplicación de la Política de remuneración del colectivo identificado en 2020 y del procedimiento de determinación del colectivo identificado 2021 de MicroBank; y el análisis de las modificaciones retributivas y la movilidad geográfica de los empleados de Bankia antes de la integración.

- La Comisión de Retribuciones informó favorablemente una modificación de la Política General de Remuneraciones para reflejar la vinculación de la remuneración a los riesgos de sostenibilidad ASG.
- Finalmente, la Comisión de Retribuciones informó favorablemente una nueva modificación de la Política General de Remuneraciones y de la Política de Remuneración del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank para reflejar, entre otros, cambios normativos y el nuevo sistema de remuneración variable.

(iv) Análisis, formulación y revisión de programas de retribución

- La Comisión de Retribuciones informó favorablemente la propuesta de beneficiarios del tercer ciclo del Plan de incentivos anuales condicionados vinculado al Plan estratégico 2019-2021.
- Con posterioridad a la toma del acuerdo anterior, la Comisión informó favorablemente la propuesta de ampliar el número de beneficiarios, así como la propuesta del número máximo de entrega de acciones a elevar a la Junta General para el tercer ciclo del Plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan estratégico 2019-2021.
- Durante el ejercicio 2021, la Comisión de Retribuciones ha trabajado en la elaboración de la propuesta de un nuevo sistema de retribución variable para 2022 para la alta dirección y el colectivo identificado.
- Finalmente, la Comisión analizó con detalle la aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación (malus y clawback).

(v) Propuestas al Consejo de Informes o Políticas de remuneraciones a someter a la Junta General. Informes al Consejo sobre propuestas a la Junta General

- La Comisión de Retribuciones, tal y como se ha indicado en el apartado (ii) anterior, informó favorablemente modificar la Política de Remuneración del Consejo de Administración para los ejercicios 2020 a 2022.

- Asimismo, la Comisión de Retribuciones informó favorablemente la propuesta de fijación de la remuneración de los consejeros.
- La Comisión informó favorablemente la propuesta de aprobación del número máximo de acciones a entregar, así como la ampliación del número de beneficiarios en el tercer ciclo del plan de incentivos anuales condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 para los consejeros ejecutivos, los miembros del comité de dirección y resto del equipo directivo y empleados clave de la Sociedad y las sociedades de su grupo.
- Igualmente, la Comisión de Retribuciones informó favorablemente al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas del año 2020 correspondiente a CaixaBank, que ha sido revisado por Auditoría Interna.
- Igualmente, la Comisión informó favorablemente la propuesta de entrega de acciones a favor de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos como parte del programa de retribución variable de la Sociedad.
- Asimismo, en relación a la propuesta sobre que el nivel máximo de retribución variable de determinados empleados cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad pueda alcanzar hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total, la Comisión informó favorablemente el borrador de la Recomendación pormenorizada del Consejo de Administración.
- En la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el día 14 de mayo de 2021, estas propuestas, que se recogen en los puntos “DECIMOSEGUNDO A DECIMOSEXTO” del orden del día de la Junta, fueron aprobadas con los siguientes porcentajes de voto:

<u>Propuesta</u>	<u>A favor</u>	<u>En contra</u>	<u>Abstenciones</u>
Modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros	75,7634%	23,1467%	1,0899%
Fijación de la remuneración de los consejeros	77,0806%	0,4596%	22,4598%
Número máximo de acciones a entregar y ampliación del número de beneficiarios en el tercer ciclo del Plan de incentivos anuales Condicionados Vinculados al Plan Estratégico 2019-2021	75,7310 %	1,8798%	22,3892%
Entrega de acciones a favor de los consejeros ejecutivos como parte del programa de retribución variable	76,7764 %	0,8328%	22,3908%
Nivel máximo de retribución variable para los empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgos de la Sociedad	77,0681%	0,5100%	22,4219%

(vi) Varios

- La Comisión de Retribuciones analizó los gastos incurridos por los consejeros durante el año 2020 comparados con 2019, que habían sido verificados por Auditoría Interna, manifestando su conformidad a su revisión anual.

5. Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

El presente informe se ha elaborado de conformidad con el artículo 529 nonies de la Ley de Sociedades de Capital, en el marco de la evaluación anual que el Consejo de Administración debe realizar de su funcionamiento y el de sus Comisiones.

El ejercicio de autoevaluación da una calificación positiva del desarrollo de las actividades que la Comisión ha realizado en el ejercicio 2021. Además, la Comisión considera que la frecuencia y duración de las reuniones mantenidas, son en general adecuadas para su correcto funcionamiento y para el asesoramiento al Consejo de Administración.