



2023

Informe Anual de Remuneraciones

Índice

_01

Introducción

_PÁG. 03

_02

Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

Retribución de los Consejeros

_PÁG. 06

Comisión de Retribuciones

_PÁG. 07

_03

Política de Remuneraciones 2023

Retribución de los Consejeros en su condición de tales

_PÁG. 10

Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

_PÁG. 11

_04

Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo

Condiciones generales de los contratos _PÁG. 37

Condiciones particulares de los contratos del Consejero Delegado y del Presidente Ejecutivo

_PÁG. 39

_05

Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2024

Retribución de los consejeros en su condición de tales

_PÁG. 42

Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

_PÁG. 43

_06

Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

_PÁG. 50

_07

Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

01. Introducción



*El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023 (en adelante, Informe o IARC) se **elabora por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A.** (en adelante, CaixaBank, Sociedad o Entidad) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC), siguiendo el contenido y las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV)¹.*

A este respecto, la Entidad ha optado por la elaboración en formato libre del Informe, de igual modo que en años anteriores, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la Circular 3/2021, así como otra información relevante para el entendimiento del sistema retributivo de los Consejeros de CaixaBank. Este Informe tiene como finalidad ofrecer transparencia en los esquemas retributivos de los Consejeros y facilitar la comprensión a los accionistas sobre las prácticas de remuneración vigentes en la Entidad.

Para el ejercicio 2023, la Política de Remuneración de Consejeros aplicable a la Entidad (en adelante, Política de Remuneración o Política) fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 8 de abril de 2022, y modificada en la Junta General del pasado 31 de marzo de 2023.

Esta Política de Remuneración puede ser consultada en la página web de CaixaBank, mediante el acceso al siguiente enlace:

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

Sin perjuicio de lo anterior, de cara al ejercicio 2024 está previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas una modificación de la Política de Remuneración de Consejeros aprobada por la Junta General de CaixaBank del 31 de marzo de 2023.

¹ Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; y la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

Los principales motivos que justifican la necesidad de aprobar una modificación de la Política son los siguientes:

1. La actualización de la remuneración por pertenencia al Consejo y sus comisiones de los Consejeros en su condición de tales, con un incremento del 3%. La nueva Política no supone un incremento del límite máximo de remuneración aprobado por la Junta General en 2023.
2. La actualización de la remuneración fija y el variable objetivo del Presidente y el Consejero Delegado, así como las aportaciones al sistema de previsión del Consejero Delegado. El incremento es del 3% de la remuneración total objetivo para el Presidente y del 5,6% de la remuneración fija y aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo y del 24,9% de la remuneración variable objetivo para el Consejero Delegado.

De esta forma, el apartado 5 del presente IARC describe las características de la Política que, a la fecha de elaboración del presente Informe, está previsto elevar a la Junta General de Accionistas del año 2024.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión del 15 de febrero de 2024, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2024, como punto separado del orden del día.

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.



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

CaixaBank establece su Política de Remuneración en base a unos principios generales de remuneración que apuestan por un posicionamiento de mercado que permite atraer y fidelizar el talento necesario e impulsar 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 de entidades del sector financiero europeo y la de empresas del IBEX 35 comparables a CaixaBank.

Principios generales de la política		Consejeros Ejecutivos	Consejeros no Ejecutivos
Creación de valor	La remuneración variable tiene en consideración no sólo la consecución de los retos sino también la forma en la que éstos se alcanzan, garantizando una gestión prudente del riesgo.	●	
Vinculación entre los retos y el compromiso	Los retos de los profesionales se definen tomando como base el compromiso que éstos alcanzan y establecen con sus responsables.	●	
Desarrollo profesional	La política de remuneración basa su estrategia de atracción y fidelización del talento en facilitar a los profesionales la participación en un proyecto social y empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en unas condiciones competitivas de compensación total, sin distinción de género u otras cuestiones no intrínsecas al puesto, y que garanticen un salario digno.	●	
Posicionamiento competitivo de la compensación total	Dentro de estas condiciones de compensación total, la Política de Remuneración apuesta por un posicionamiento competitivo en la suma de remuneración fija y beneficios sociales, basando principalmente su capacidad de atracción y fidelización del talento en ambos componentes de remuneración.	●	
Previsión empresarial	El elemento principal de la oferta de beneficios lo constituye el programa de previsión empresarial ofrecido a sus profesionales y que destaca en comparación con el resto de las entidades financieras del mercado español, constituyendo un elemento clave en la oferta de remuneración.	●	
Mix retributivo	Los componentes fijos y de beneficios sociales constituyen la parte preponderante del conjunto de condiciones remuneratorias donde, en general, el concepto remuneratorio variable tiende a ser conservador debido a su potencial papel como generador de riesgo.	●	
Vinculación con la Política General de Remuneración	Para la fijación de la Política de Remuneración, y en particular para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros, CaixaBank ha tenido en cuenta la política de remuneraciones de los empleados de la Entidad.	●	●
Sostenibilidad	La Política es coherente con la gestión de los riesgos de sostenibilidad, incorporando en el componente de la remuneración variable métricas vinculadas a este aspecto, teniendo en cuenta responsabilidades y las funciones asignadas.	●	
No discriminación	La Política velará por la no discriminación y promoverá una gestión retributiva igualitaria en cuanto al género.	●	●
Promoción profesional	El sistema de promoción se basa en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso y los méritos profesionales de los profesionales de forma sostenida en el tiempo.	●	●
Buenas prácticas en la remuneración de los Consejeros	La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, establecida dentro del marco general definido en la presente Política de Remuneración, se aprueba por los órganos de gobierno competentes de CaixaBank.	●	●

En el ejercicio 2023, la modificación de la Política de Remuneración de los Consejeros sometida por el Consejo al voto vinculante de la Junta General de 31 de marzo de 2023 contó con un porcentaje de votos a favor del 76,03% sobre el quorum de votación de dicha propuesta de acuerdo. Este resultado se ve condicionado debido, principalmente, a la abstención de un mismo accionista, titular de un 17,32% del capital social en el momento de la celebración de la Junta General de Accionistas, en este punto del orden del día, así como en las propuestas de acuerdo correspondientes a los puntos 8, 9 y 10 del orden del día, relativos a remuneraciones. Asimismo, la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior obtuvo el 76,63% de votos a favor sobre el quorum de votación de esta propuesta, con la abstención del mismo accionista titular de un 17,32% del capital social.

Excluyendo a este solo accionista de la votación, la nueva Política de Remuneración habría obtenido una aprobación con un 99,06% de votos a favor. Asimismo, el resto de propuestas referentes a remuneraciones (acuerdos 8, 9 y 10), así como la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones se hubieran aprobado con porcentajes superiores al 99%. Además, todas estas propuestas recibieron el apoyo de los principales asesores de voto de inversores institucionales.



2.1 Retribución de los Consejeros

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, Consejo).

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 tienen 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.

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.

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 vinculada a la consecución de objetivos anuales y a largo plazo previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- > Previsión social y otros beneficios sociales.

CaixaBank, S.A. está sujeta a la ley 10/2014² (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 adelante, Colectivo Identificado). 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 vinculado al cumplimiento de objetivos anuales o a largo plazo es reducido, no superando el 100% de la remuneración fija, 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. Con carácter general, si se considerara dicha aplicación excepcional no debería exceder del importe de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración.

² Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, modificada por el Real Decreto ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de determinadas directivas de la Unión Europea, entre las que se encuentra la CRD V

2.2 Comisión de Retribuciones

Composición

A 31 de diciembre de 2023, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por cuatro (4) Consejeros Independientes y un (1) Consejero Dominical, además de con un secretario y un vicesecretario no miembros. Todos los miembros de la Comisión cuentan con una amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

Nombre y apellidos	Cargo	Carácter	Fecha del primer nombramiento
Eva Castillo Sanz	Presidenta	Independiente	31/3/2023
Joaquín Ayuso García	Vocal	Independiente	30/3/2021
Cristina Garmendia Mendizábal	Vocal	Independiente	22/5/2020
José Serna Masiá	Vocal	Dominical	30/3/2021
Koro Usarraga Unsain	Vocal	Independiente	31/3/2023
Óscar Calderón de Oya	Secretario no miembro	--	1/1/2017
Óscar Figueres Fortuna	Vicesecretario primero no miembro	--	23/10/2017

Funciones

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, y en coordinación con la Comisión de Riesgos, 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 de Administración 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 y Sostenibilidad en lo que se refiere a condiciones que ésta hubiere propuesto y ajenas al aspecto retributivo.
- > 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 éstos y el 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 objetivo 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 éste haya de someter a la Junta General de Accionistas así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso éste 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.
- > 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 de Recursos Humanos, en el caso de los Consejeros Ejecutivos.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración de CaixaBank para su consideración y, en su caso, aprobación. En el caso de que las decisiones

correspondan a la Junta General de Accionistas de CaixaBank, con arreglo a sus competencias, el Consejo de Administración de CaixaBank 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.

Asesores externos

La Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Ernst & Young Abogados S.L.P. ("EY") en la elaboración de la Política que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2024, así como con Willis Towers Watson por lo que respecta a los análisis y comparativas de mercado en materia de remuneración y compensación de mercado de Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección.

Actividades de la Comisión durante 2023

Durante el ejercicio 2023, la Comisión de Retribuciones de CaixaBank se ha reunido en 12 ocasiones, y ha llevado a cabo, entre otras, las siguientes actividades en materia retributiva:

Ámbito	Actividades
Retribuciones de Consejeros, Alta Dirección y titulares de Funciones Clave. Sistema y Cuantía de las retribuciones anuales.	<p>A raíz de la propuesta de reestructuración del Comité de Dirección, la Comisión informó favorablemente al Consejo sobre las condiciones retributivas y contratos de Alta Dirección para los tres Directores nombrados (Director de Negocio, Directora de Transformación Digital y Advanced Analytics y Director de Payments y Consumer).</p> <p>También se acordaron las condiciones para la desvinculación del Director General de Negocio.</p> <p>La Comisión de Retribuciones de CaixaBank determinó, para su propuesta al Consejo, el resultado de los retos individuales y corporativos del esquema de Bonus del ejercicio 2022 de los Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y Funciones Clave, así como la propuesta de bonus correspondiente también a 2022.</p> <p>Se informó favorablemente de las condiciones económicas para 2023 de los Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y Funciones Clave.</p> <p>En lo referido a los retos para 2023, se informó favorablemente de la propuesta de métricas corporativas, anuales y plurianuales, aplicables al nuevo esquema de retribución variable para el ejercicio 2023 de los Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y Funciones Clave. Estos retos están alineados con el Plan Operativo 2023, y se detallaron para cada uno de ellos las correspondientes escalas de consecución.</p> <p>También se informó favorablemente de los retos individuales de los miembros del Comité de Dirección y Funciones Clave.</p> <p>Asimismo, la Comisión informó favorablemente sobre la actualización de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, y de los Presidentes de las comisiones especializadas del Consejo.</p>
Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado.	<p>La Comisión informó favorablemente a la modificación de la Política General de Remuneraciones, introduciéndose en la misma referencia a la delegación formal al área de Recursos Humanos sobre la autorización de cláusulas de garantía para los empleados que no son Consejeros, Alta Dirección o responsables de Funciones Clave.</p> <p>También se informó favorablemente de la modificación de la Política de Remuneración del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank.</p> <p>Adicionalmente, de acuerdo con la normativa de supervisión de entidades de crédito, la Comisión revisó la solicitud de exclusiones del Colectivo Identificado, así como el informe anual de Auditoría Interna sobre el proceso de identificación del personal identificado y las exclusiones que se gestionan.</p>
Análisis, formulación y revisión de programas de retribución. Igualdad.	<p>Tras la actualización del presupuesto del Plan Operativo 2023 por la reexpresión del mismo bajo IFRS17, que fue aprobada por el Consejo de Administración en el mes de mayo, la Comisión informó favorablemente la propuesta de ajuste de los retos corporativos 2023 del ROTE y Ratio de Eficiencia y sus escalas de consecución para los consejeros ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección y los titulares de las funciones clave.</p> <p>Asimismo, la Comisión fue informada sobre el registro salarial de 2022, que fue inscrito en el Ministerio de Igualdad y compartido con la Representación legal de los trabajadores. Adicionalmente, se informó sobre las novedades normativas en materia de brecha salarial.</p>
Informes y Política de Remuneraciones a someter a la Junta General	<p>La Comisión informó favorablemente la propuesta motivada a elevar a la Junta General sobre la modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración, acompañando el preceptivo informe motivado. Entre las novedades de la Política, destaca la eliminación de los mecanismos de actualización de la remuneración de los consejeros ejecutivos, la introducción de fórmulas genéricas predefinidas para el cómputo de los pagos por terminación de contrato y la actualización de determinados conceptos retributivos de los consejeros en su condición de tal y de los presidentes de las comisiones.</p> <p>Asimismo, la Comisión dio su visto bueno a la propuesta de acuerdo para la entrega de acciones a favor de los consejeros ejecutivos como parte del programa de retribución variable de la Sociedad.</p> <p>Asimismo, se informó favorablemente el borrador del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del año 2022, revisado por Auditoría Interna.</p> <p>Igualmente, se acordó informar favorablemente el borrador de la Recomendación pormenorizada del Consejo de Administración de la propuesta de aprobación del nivel máximo de retribución variable de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total.</p>
Varios	<p>La Comisión fue informada del acuerdo laboral firmado a principios del ejercicio con la representación de los trabajadores en el que se fijó una compensación salarial por inflación, explicándose los términos generales del acuerdo y las negociaciones.</p> <p>Asimismo, se ha presentado a la Comisión, con carácter semestral, el resumen de actividades de Auditoría Interna, detallándose las revisiones realizadas en cuatro ámbitos: Colectivo Identificado, Remuneraciones y Cultura, Procesos Críticos y, finalmente, las relativas a la Información pública de remuneraciones.</p>

03. Política de Remuneraciones 2023

3.1 Retribución de los Consejeros en su condición de tales

La remuneración del conjunto de Consejeros en su condición de tales consiste en una cantidad fija anual cuya cifra máxima ha de ser determinada por la Junta General, y 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 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 2023 se fijó en 3.071.250 euros la cantidad anual máxima de la remuneración conjunto de Consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas.

En consecuencia, los importes aprobados por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones en los ejercicios 2023 y 2022 son los que se indican a continuación:



> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2023	Total 2022
Remuneración base por miembro del Consejo	94,5	90
Remuneración adicional al Consejero Coordinador	38	38
Remuneración adicional por miembro de la Comisión Ejecutiva	52,5	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión Ejecutiva	27,5	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Riesgos	52,5	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Riesgos	27,5	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	52,5	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	27,5	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	31,5	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	15,75	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Retribuciones	31,5	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Retribuciones	15,75	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital (1)	31,5	30

(1) El 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.

(miles de euros)	Total 2023	Total 2022
Remuneración distribuida a los consejeros en su condición de tales	2.918	2.736

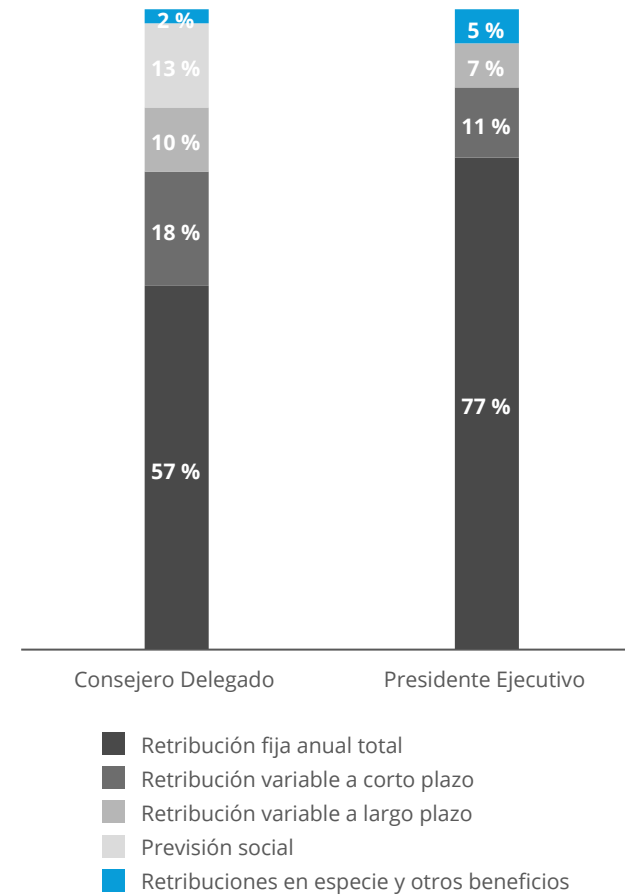
Para la cumplimentación del anexo estadístico se ha redondeado la remuneración por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones de forma que el sumatorio total resultara la remuneración real distribuida.

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.

(*) La remuneración distribuida en 2021 tiene en cuenta la parte de la retribución adicional del presidente no ejecutivo devengada hasta la fecha del cese en sus funciones.

3.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

A modo de resumen, a continuación se presenta el mix retributivo correspondiente a la retribución devengada de los Consejeros Ejecutivos de CaixaBank en 2023:



Componentes fijos de la remuneración

La remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos 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. Las encuestas salariales y estudios específicos ad hoc en los que participa CaixaBank están realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo la muestra utilizada para 2023, un grupo de entidades financieras europeas comparables con CaixaBank y el conjunto de las empresas del IBEX 35.

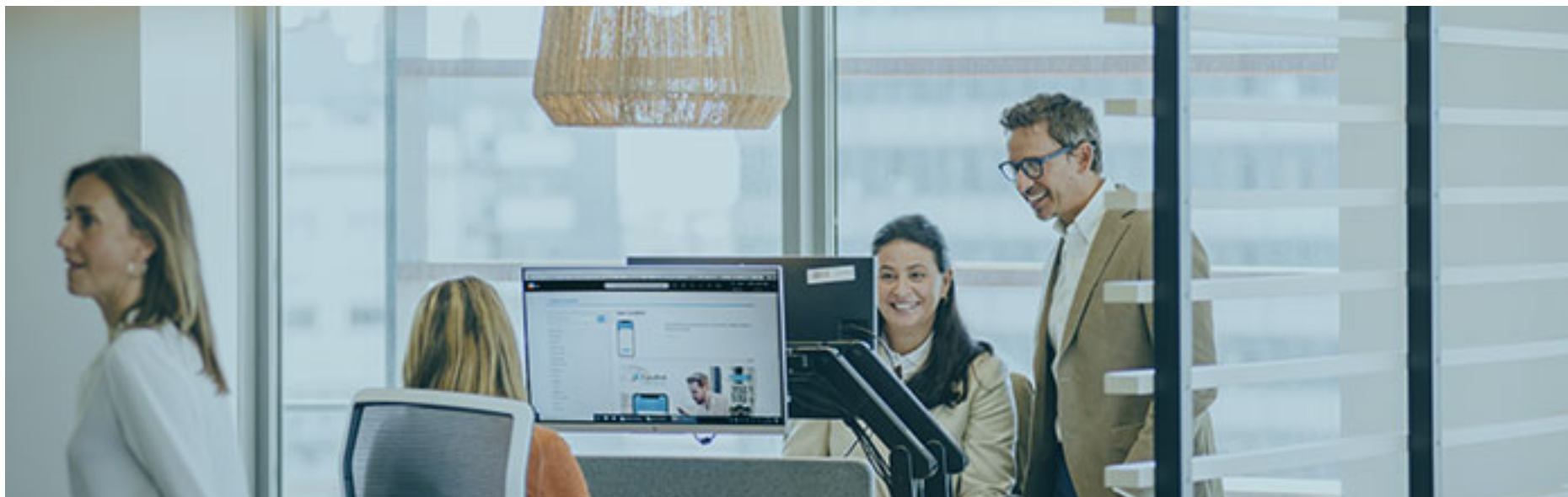
Peer Group de entidades financieras europeas de referencia

Santander	BBVA	Banco Sabadell	Bankinter	ABN Amro	Commerzbank
Societe General	Deutsche Bank	Erste Group	KBC Group	Lloyds Banking Group	ING Groep
NatWest	Standard Chartered	SwedBank	UniCredit		

Además, CaixaBank tiene en cuenta una muestra multisectorial obtenida a través de la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de un número representativo de empresas que por datos de dimensión (capitalización bursátil, activos, facturación y número de empleados) son comparables a CaixaBank.

Como regla general, la remuneración 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 ésta, de modo que dicha remuneración se descuenta del importe líquido a recibir en concepto de remuneración fija.

Asimismo, como componente fijo de la remuneración, los Consejeros Ejecutivos pueden tener pactados en sus respectivos contratos aportaciones prefijadas a sistemas de previsión y de ahorro, que se exponen en el apartado correspondiente sin perjuicio del cumplimiento de la normativa aplicable en materia de beneficios discrecionales de pensiones.



A continuación, se presentan las remuneraciones devengadas vinculadas a componentes fijos por los Consejeros Ejecutivos:

Remuneración vinculada a componentes fijos de Consejeros Ejecutivos

(miles de euros)	Cargo	Sueldo	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por cargos en sociedades del Grupo	Remuneración por pertenencia a consejos fuera del Grupo	Remuneración Fija anual Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.141,7	94,5	52,5	85,6		2.374,3
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	1.542,8	94,5	80,0		15,2	1.733
Total por concepto 2023		3.684,5	189,0	132,5	85,6	15,2	4.106,8
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.061	90	50	60		2.261
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	1.485	90	60		15	1.650
Total por concepto 2022		3.546	180	110	60	15	3.911

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 los Consejeros Ejecutivos:

Remuneración en especie de los Consejeros Ejecutivos

(miles de euros)	Cargo	Asistencia médica propia y familiares(1)	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5		5	10
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	2		1	3
Total por concepto 2023		7		6	13
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5			5
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	2			2
Total por concepto 2022		7			7

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

Componentes variables de la retribución

Esquema de Remuneración variable con métricas Plurianuales

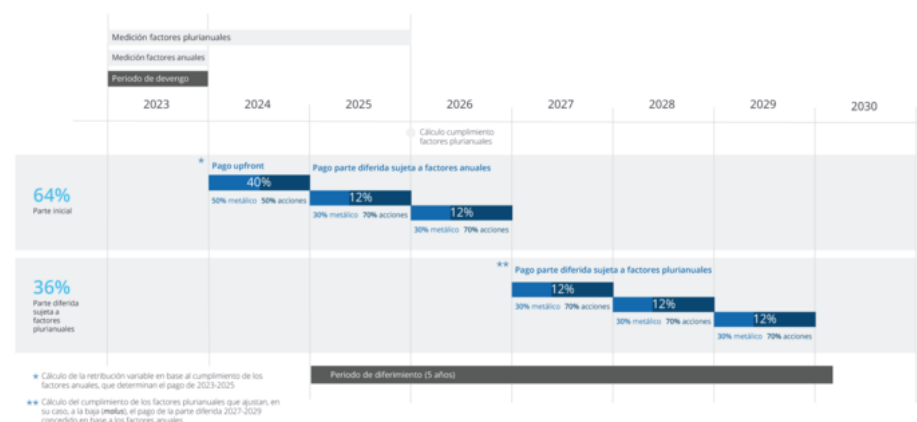
Desde enero de 2022, la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos, de forma similar al modelo aplicable al resto de miembros del Colectivo Identificado del Grupo, consiste en un esquema de remuneración variable ajustado al riesgo y basado en la medición del rendimiento que se concede anualmente en base a unas métricas anuales con un ajuste a largo plazo a través del establecimiento de métricas de carácter plurianual.

Este Esquema se determina sobre la base de una remuneración variable objetivo establecida para cada uno de los Consejeros Ejecutivos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que representa el importe de remuneración variable a percibir en caso de un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos. Para el caso de sobre cumplimiento, se puede llegar a un porcentaje máximo de consecución del 120%.

Para la medición del rendimiento y en la evaluación de los resultados se utilizan factores anuales, con criterios corporativos cuantitativos (financieros) y corporativos cualitativos (no financieros), que han de estar especificados y claramente documentados. Asimismo, también se utilizan factores plurianuales basados en criterios corporativos, y que ajustan, como mecanismo de reducción, el pago de la parte diferida sujeta a factores plurianuales. Este esquema está basado únicamente en el cumplimiento de retos corporativos que ponderan un 100%.

De conformidad con este sistema los Consejeros Ejecutivos de la Entidad, recibirán, el 40% de la remuneración variable correspondiente al ejercicio en curso, a partes iguales en efectivo y en acciones de CaixaBank, mientras que el 60% restante se diferirá, 30% en efectivo y 70% en acciones, durante un periodo de cinco años. En este sentido, el pago correspondiente a los dos primeros años de diferimiento está sujeto a factores anuales, mientras que el pago de los tres siguientes años estará sujeto al cumplimiento de los factores plurianuales que hayan sido aprobados.

A continuación, se incluye un ejemplo gráfico del sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos para el esquema de remuneración variable con métricas plurianuales de 2023:



La percepción de la remuneración variable con métricas plurianuales por parte de los Consejeros Ejecutivos está sujeta al mantenimiento de su relación de servicio a 31 de diciembre del año en que haya de devengarse dicha remuneración variable.

(miles de euros)	Cargo	Remuneración variable objetivo (miles de €)	Remuneración variable máxima 120% (miles de €)
954	Consejero Delegado	954	1.145
336	Presidente Ejecutivo	336	403

Para el ejercicio 2023, el Consejero Delegado ha tenido asignada una remuneración variable objetivo equivalente al 40,2% de su Remuneración Fija Anual, en caso de cumplimiento del 100% de objetivos preestablecidos al inicio del año por el Consejo, pudiendo alcanzar hasta un máximo de 48,2% de la Remuneración Fija Anual en caso de cumplimiento máximo del 120%.

Por otra parte, el Presidente Ejecutivo ha tenido asignada una remuneración variable objetivo equivalente al 19,4% de su Remuneración Fija Anual, en caso de cumplimiento del 100% de objetivos preestablecidos al inicio del año por la Comisión de Retribuciones, pudiendo alcanzar hasta un máximo de 23,3% de la Remuneración Fija Anual en caso de cumplimiento máximo del 120%.

Retos corporativos de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos en 2023

Métricas de medición de factores anuales

Los retos corporativos, con una ponderación del 100%, son 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 los siguientes conceptos alineados con los objetivos estratégicos:

Criterios	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución	Objetivo	Resultado	Reconocimiento del reto (%)	
Corporativos	Financieros	20 %	> 12,4 = 120%	120 %				
			ROTE	Entre 12,4 y 9.3	Entre 120% y 80%	10,9	15,6	120 %
			< 9.3 = 0%	0				
	Financieros	20 %	< 41,0 = 120%	120 %				
			REC	Entre 41.0 y 44.4	Entre 120% y 80%	42,8	38,4	120 %
			> 44,4 = 0%	0				
	Financieros	10 %	<1.942 mill. € = 120%	120 %				
			NPA's	Entre 1.942 mill. € y 2.914 mill. €	Entre 120% y 80%	2.428 mill. €	-895 mill. €	120 %
	No financieros	RAF	20 %	0 ámbares	120 %			
				0,5 ámbares	115 %			
1 ámbar				110 %				
1,5 ámbares				105 %				
2 ámbares				100 %	2 ámbares	0 ámbares	120 %	
2,5 ámbares				95 %				
3 ámbares				90 %				
3,5 ámbares				85 %				
4 ámbares				80 %				
>= 4,5 ámbares				0				
Sostenibilidad	10 %	> 23.673 mill. € = 120%	120 %					
		Entre 23.673 mill. € y 15.782 mill. €	Entre 120% y 80%	19.728 mill. €	27.230 mill. €	120 %		
		< 15.782 mill. € = 0%	— %					
Calidad	10 %	Cada reto individualmente en escalas entre el 0 por debajo de 80% y hasta un máximo del 120%		Máximo del 120% y mínimo del 80%. Por debajo 0%	NPSoficina 69.7 IEX 90.0 NPSdigital 58.5	NPSoficina 78.2 IEX 92.5 NPSdigital 60.0	116,78 %	
Compliance	10 %	> 97.5	Entre 120% y 0%					
		Entre 97,5 y 96 = 90%	Entre 108% y 0%	97.5	98.57	113 %		
		Entre 94,5 y 96 = 80%	Entre 96% y 0%					
		< 94,5 = 0%	0					
Consecución							118,98 %	

A continuación se definen en detalle las métricas establecidas y los objetivos perseguidos con cada una de ellas:

ROTE (20%)

Definición: Mide el índice de rentabilidad sobre el patrimonio tangible y se calcula como el cociente entre el resultado atribuido al Grupo (ajustado por el importe del cupón del Additional Tier 1) y los fondos propios más ajustes de valoración medios 12 meses, deduciendo los activos intangibles como son los fondos de comercio. El grado de cumplimiento del ROTE en 2023 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 4.539 (resultado neto de cupón AT1) / 29.056 (fondos propios y ajustes de valoración medios deducidos los intangibles).

El objetivo del reto era 10,9, habiéndose alcanzado un resultado de 15,6, lo que supone un grado de reconocimiento en el año 2023 del 120%.

Ratio de eficiencia core (REC) (20%)

Definición: Es el peso que suponen los gastos recurrentes en relación con los ingresos de la actividad core de la entidad. Se calcula como la relación porcentual de los gastos recurrentes del Grupo entre los ingresos core (definidos como la suma de margen de intereses, comisiones y los ingresos vinculados a los seguros).

El grado de cumplimiento del Ratio de eficiencia Core en 2023 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 5.812 (gastos recurrentes) / 15.137 (ingresos core).

El objetivo del reto era 42,8, habiéndose alcanzado un resultado de 38,4, lo que supone un grado de cumplimiento del reto en el año 2023 del 120%.

NPA's (10%)

Definición: Es la variación, en términos absolutos, de los activos problemáticos del Grupo (definidos como saldos dudosos, adjudicados y derechos de remate).

El grado de cumplimiento de la métrica en 2023 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: el objetivo del reto era una variación de 2.428 millones de euros, habiéndose alcanzado un resultado de -895, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2023 es del máximo del 120%.

Risk appetite Framework (RAF): (20%)

Definición: Para el cálculo de la consecución del objetivo ligado a la métrica RAF se utiliza un nivel agregado del cuadro de mando de métricas del Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad. Este cuadro de mando está compuesto por métricas cuantitativas que miden los distintos tipos de riesgos, para las que el Consejo de Administración establece unas zonas de apetito (verde), tolerancia (ámbar) o incumplimiento (rojo) y determina la escala de consecución que establece unos porcentajes de penalización o bonificación en función de la variación de cada métrica entre la situación real del final del ejercicio y la prevista inicialmente para el mismo ejercicio en el presupuesto.

El número de ámbares final de las métricas es inferior en 2 ámbares a lo presupuestado, de modo que, de acuerdo con la escala de cumplimiento, este alcanza el 120% para el año 2023.

El cuadro de mando del RAF permite un seguimiento de los riesgos financieros, no financieros y transversales. En particular, por tanto, se incluyen riesgos como el operacional, el de conducta y el riesgo reputacional. El perímetro de estas métricas cubre el total del Grupo CaixaBank. Desde la perspectiva de reputación, el cuadro de mando tiene en consideración de manera directa aspectos de sostenibilidad, así como vinculados a ciberseguridad y protección de datos y experiencia de cliente. Estos aspectos, a su vez, son los que surgen como materiales en el Estudio de Doble Materialidad 2023.

Sostenibilidad (10%)

Definición: Movilización de finanzas sostenibles, mide la nueva producción de finanzas sostenibles.

La consecución se determina linealmente entre el resultado alcanzado de 27.230 millones de euros y el reto fijado de acuerdo con el plan de sostenibilidad para 2023 de 19.728 millones de euros, lo cual supone una consecución del 120%.

Este reto está directamente relacionado con el compromiso asumido en el Plan Estratégico de Ser referentes en Europa en Sostenibilidad y se vincula al tema de las soluciones de financiación e inversión ambiental recogido dentro del Estudio de Doble Materialidad 2023.

Calidad 10%

Definición: Métrica que combina el índice de Net Promoter Score (clientes que nos recomiendan) con un índice de experiencia de cliente.

El objetivo del reto era:

- > NPSoficina: 69,7
- > IEX: 90,0
- > NPSdigital: 58,5

Habiéndose alcanzado un resultado de:

- > NPSoficina: 78,2
- > IEX: 92,5
- > NPSdigital: 60,0

Por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2023 es del 116,78%.

Este reto está relacionado con la Oferta de calidad, amplia y especializada de productos y servicios y la Atención especializada, temas incluidos en el Estudio de Doble Materialidad 2023, y recoge el compromiso de CaixaBank de mantener un modelo de atención eficiente y adaptado a las preferencias de los clientes, midiendo la calidad por segmentos específicos, persiguiendo la inclusión financiera de toda la sociedad tal y como establece nuestro Plan Estratégico 2022-2024.



Compliance 10%

Definición: Índice agregado de métricas que miden procesos de Prevención de Blanqueo de Capitales, MiFID y correcta comercialización de productos y servicios.

Dentro de este índice, y con un peso del 50%, 25% cada métrica, CaixaBank mide la correcta cumplimentación, para el 100% de los clientes, de toda la documentación MiFID, donde se evalúan los conocimientos financieros e idoneidad de los clientes y que permite asegurar una correcta identificación del nivel de riesgo asumible; y de la correcta comercialización de productos y servicios que incluye, entre otros, toda la documentación pre-contractual y de

formalización de los contratos. Estos dos indicadores se vinculan a los temas materiales de comunicación clara y transparente y de comercialización responsable identificados en el Estudio de Doble Materialidad 2023 de CaixaBank.

El objetivo del reto era 97,5, habiéndose alcanzado un resultado de 98,6, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2023 es de 113%.

En base a los resultados anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado el reconocimiento de un 118,98% de la parte de la remuneración variable vinculada a factores de medición anual.

Métricas de medición de factores plurianuales

Criterios	Métrica	Ponderación	Valor Objetivo	Grado de cumplimiento	Grado de penalización
Corporativos	CET1	25 %	Medida RAF de tolerancia al riesgo en verde	Rojo = 0% Ámbar = 50% Verde = 100%	100 % 50 % — %
	TSR	25 %	Valor del índice EUROSTOXX Banks – Gross Return	>= índice = 100% < índice = 0%	— % 100 %
	ROTE Plurianual	25 %	Media de los importes retados anualmente en el período de medición	> Media = 100% Entre 80% y 100% < 80% = 0%	— % Entre 0 y 100% 100 %
	Sostenibilidad	25 %	66.961 mill. €	> = 66.961 mill. € = 100% Entre 66.961 mill. € y 50.221 mill. € = entre 75 y 100% < 50.221 mill. € = 0%	— % Entre 0 y 100% 100 %

El nivel de consecución para las métricas de medición de factores plurianuales se fijó exclusivamente en función de criterios corporativos y determina el ajuste de los pagos a partir del tercer año de diferimiento (esto es, el 36 por ciento de la retribución variable restante).

A continuación se describen las métricas asociadas a los factores plurianuales:

CET1 (25%)

Definición: Se estableció como métrica vinculada al color (nivel de tolerancia) del indicador en el RAF de CET1 a cierre del periodo plurianual

TSR (25%)

Definición: Comparativa con la media del índice EUROSTOXX Banks – Gross Return.

ROTE Plurianual (25%)

Definición: Se estableció como el promedio de consecución del ROTE retado para cada uno de los años del período de medición plurianual.

Sostenibilidad (25%)

Definición: Se estableció en alcanzar una cifra acumulada de movilización de finanzas sostenibles en el período 2023-2025. Las métricas mencionadas anteriormente tienen asociadas unas escalas de grado de cumplimiento,

de manera que, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos en el periodo de medición de tres años, podrán minorar la parte diferida de la remuneración variable pendiente de abono, pero nunca incrementarla.

Además, a la remuneración variable le serán de aplicación las restantes condiciones del sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos previstas en la Política de Remuneración.

Determinación de la remuneración variable con métricas plurianuales

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

Tras la evaluación del conjunto total de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración ha considerado lo siguiente:

> % DE CUMPLIMIENTO DE RETOS A EFECTOS DE LA CONCESIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE EN FORMA DE BONUS

_Consejero Delegado

Remuneración variable con métricas plurianuales objetivo 2023 (miles de euros)	% cumplimiento retos corporativos	Remuneración variable con métricas plurianuales 2023 (miles de euros)
954	118,98 %	1135

La remuneración variable en forma de bonus devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2023 asciende a un importe de 1.135.335,67 euros, que se corresponde con un 47,8% de su Remuneración Fija Anual Total.

Remuneración variable 2023	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	Remuneración equivalente (miles euros)
Parte inicial	40 %	Acciones	20 %	58.162	227
		Efectivo	20 %		227
Remuneración diferida	24 %	Acciones	17 %	48.857	190
		Efectivo	7 %		82
Sujeta a Factores Plurianuales	36 %	Acciones	25 %	73.284	286
		Efectivo	11 %		123

_Presidente ejecutivo

Remuneración variable con métricas plurianuales objetivo 2023 (miles de euros)	% cumplimiento retos corporativos	Remuneración variable con métricas plurianuales 2023 (miles de euros)
336	118,98 %	400

La remuneración variable en forma de bonus devengada por el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2023 asciende a un importe de 399.766,08 euros, que se corresponde con un 23,1% de su Remuneración Fija Anual Total.

Remuneración variable 2023	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	Remuneración equivalente (miles euros)
Parte inicial	40 %	Acciones	20 %	20.479	80
		Efectivo	20 %		80
Remuneración diferida	24 %	Acciones	17 %	17.204	67
		Efectivo	7 %		29
Sujeta a Factores Plurianuales	36 %	Acciones	25 %	25.803	101
		Efectivo	11 %		43

Diferimiento y pago en instrumentos retribución variable

Gonzalo Gortázar – Consejero Delegado

La remuneración devengada en el ejercicio 2023 vinculada a componentes variables 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 upfront de 2023	Acciones	20 %	58.162	40 %	227	681
	Efectivo	20 %			227	
Abono de la remuneración variable diferida del 2022	Acciones	8 %	23.377	52 %	91	522
	Efectivo	4 %			39	
Abono de la remuneración variable diferida del 2021	Acciones	6 %	18.140	64 %	50	297
	Efectivo	6 %			50	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2019	Acciones	6 %	16.256	88 %	46	92
	Efectivo	6 %			46	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2018	Acciones	6 %	15.613	100 %	47	
	Efectivo	6 %			47	

** En 2020, el Consejero Delegado renunció voluntariamente a la retribución variable anual en forma de bonus correspondiente a ese ejercicio, como acto de responsabilidad por la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19.*

Los rendimientos de la remuneración variable diferida en formato bonus para el Consejero Delegado abonada en el año ascienden a 5.254 euros y se incluyen en "Otros conceptos" en el punto 7.C.1.a)i) del anexo estadístico.

José Ignacio Goirigolzarri – Presidente Ejecutivo

La remuneración devengada en el ejercicio 2023 vinculada a componentes variables del Presidente :

(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 <i>upfront</i> de 2023	Acciones	20 %	20.479	40 %	80	240
	Efectivo	20 %			80	
Abono de la remuneración variable diferida del 2022	Acciones	8 %	8.232	52 %	32	184
	Efectivo	4 %			14	
Abono de la remuneración variable <i>diferida</i> del 2021	Acciones	6 %	5.118	64 %	14	84
	Efectivo	6 %			14	

Los rendimientos de la remuneración variable diferida en formato bonus para el Consejero Delegado abonada en el año ascienden a 796 euros y se incluyen en "Otros conceptos" en el punto 7.C.1.a)i) del anexo estadístico.

Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo tiene pendientes de abono determinados importes diferidos como consecuencia de su prestación de servicios en Bankia.

(Milles de euros)

Concepto de remuneración variable	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
RVA 2019	Acciones	12,5 %	10.210	75 %	27	53
	Efectivo	12,5 %			27	
RVA 2018	Acciones	12,5 %	6.740	100 %	29	0
	Efectivo	12,5 %			29	
RVP 2018	Acciones	50 %	8.464	100 %	36	0
	Efectivo	50 %			36	



Componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos de años anteriores

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 (en adelante, **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.

Con respecto al segundo ciclo del Plan, como medida de responsabilidad por parte de la Dirección de CaixaBank ante la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19, el Consejo de Administración, aprobó en su sesión del 16 de abril de 2020, la no asignación de acciones a los Beneficiarios del segundo ciclo del Plan.

A continuación se describe la información pormenorizada del PIAC, cuyo tercer ciclo ha finalizado en el ejercicio 2023.

Beneficiarios

Son 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. Pese a que el número máximo de beneficiarios autorizados inicialmente por Junta General de 2019 ascendía a 90 personas, en la Junta General de Accionistas de 14 de mayo de 2021 se aprueba un incremento del número de Beneficiarios estimado pasando a 130 personas. Este incremento se produce como consecuencia de la Fusión, con el objetivo de actualizar el colectivo de Beneficiarios a la nueva estructura organizativa de CaixaBank.

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 asignaciones tenía 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 (en adelante, Primer Periodo de Medición) corresponde con el primer año de cada uno de los ciclos, en el que deberán cumplirse determinados objetivos ligados a las métricas descritas más adelante. 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 (en adelante, Fecha de Concesión), un incentivo provisional (en adelante, Incentivo Provisional) equivalente a un número de acciones (en adelante, Concesión del Incentivo Provisional). La misma no implica la entrega en ese momento de acciones.
- > El segundo periodo de medición (en adelante, Segundo Periodo de Medición) corresponde 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. El número final de acciones a entregar (en adelante, 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 (en adelante, Determinación del Incentivo Final) y, en ningún caso, podrán superar las acciones del Incentivo Provisional.

Para los Consejeros Ejecutivos y miembros del Comité de Dirección, las acciones correspondientes al Incentivo Final de cada ciclo se entregan por tercios en el tercer, cuarto y quinto aniversario de la Fecha de Concesión (en adelante, Fechas de Liquidación). Para el resto de beneficiarios que no forman parte del Colectivo Identificado en 2021, las acciones se entregan en su totalidad en una única Fecha de Liquidación, en el tercer aniversario de la Fecha de Concesión. Para los beneficiarios que formen parte del Colectivo Identificado 2021, las acciones se entregaran por mitades en el tercer y cuarto aniversario de la Fecha de Concesión.

La fecha formal de inicio del PIAC fue el 5 de abril de 2019 (en adelante, 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 (en adelante, Fecha de Finalización).

Valor de las acciones a tomar como referencia

El valor de las acciones que se ha tomado de referencia para la asignación de las Unidades corresponde 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.

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 "objetivo" 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:

$$NA = NAC \times Aj. \text{ Ex-post}$$

- > **NA** = 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.

Número máximo de acciones a entregar

Para el primer ciclo del Plan, el número máximo total de acciones a entregar a los Beneficiarios del Plan en los años 2023, 2024 y 2025, para el supuesto de consecución máxima en el que se supere, en todos los casos, el cumplimiento de todos los objetivos correspondientes al primer ciclo del Plan por encima de lo presupuestado asciende a un total de 1.242.768 acciones, de las que 73.104 acciones correspondían, como máximo, al Consejero Delegado.

Conforme a lo mencionado anteriormente, para el segundo ciclo del Plan, como medida de responsabilidad por parte de la Dirección de CaixaBank ante la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19, el Consejo de Administración, aprobó en su sesión del 16 de abril de 2020, la no asignación de acciones a las Beneficiarios del segundo ciclo del Plan.

Para el tercer ciclo del Plan, el número máximo total de acciones que podrán en su caso recibir los Beneficiarios del Plan en los años 2025, 2026 y 2027, para el supuesto de consecución máxima en el que se supere, en todos los casos, el cumplimiento de todos los objetivos correspondientes por encima de lo presupuestado, asciende a un total de 4.094.956 acciones, de las que 176.309 acciones corresponderán, como máximo, al Consejero Delegado y, 105.786 acciones corresponderán, como máximo, al Presidente.

Métricas

A. Determinación del Grado de Consecución del Incentivo Provisional

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

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

REC (Ratio de Eficiencia Core)

Escala de logro	
REC	Coficiente
≤ 55,5%	1,2
56,6 %	1
57,8 %	0,8
> 57,8%	0

IEX (índice de Experiencia Cliente)

Escala de logro	
IEX	Coficiente
≥ 84,5	1,2
84,3	1
84,1	0,8
< 84,1	0

ROTE (Return on Tangible Equity)

Escala de logro	
ROTE	Coficiente
≥ 7,1%	1,2
6,2 %	1
5,3 %	0,8
< 5,3%	0

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

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

- > **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.
- > **CIEIX** = 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.

Coficiente multiplicador

Únicamente para determinar las acciones a la Concesión del Incentivo Provisional en la Fecha de Concesión del Tercer ciclo, se incluye un multiplicador que podrá llegar hasta 1,6, a aplicar sobre el GCI, y que depende de la evolución del indicador TSR de CaixaBank por comparación con los 17 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.

La escala de logro de este coeficiente multiplicador es la siguiente:

Posición en el grupo de comparación	Coficiente multiplicador
1ª a 3ª	1,6
4ª a 6ª	1,4
7ª a 10ª	1,2
11ª a 18ª	1

B. Cálculo del Incentivo Final

El Ajuste ex-post se calcula 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	Grado de consecución mínimo	Grado de consecución máximo
RAF	60 %	— %	100 %
TSR (Total Share Return)	30 %	— %	100 %
IGR (Índice Global de Reputación del Grupo CaixaBank)	10 %	— %	100 %

Su cálculo está establecido con arreglo a la siguiente fórmula:

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

- > **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.

CTSR

La evolución del TSR en cada ciclo se mide por comparación de CaixaBank con 17 bancos de referencia. Se establece 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 han tenido 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 recogen, además del 31 de diciembre, los 15 anteriores y los 15

posteriores a la fecha en cuestión. La métrica TSR se calcula 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 18 (ambas incluidas) del ranking, el Incentivo Final que resultaría de la aplicación de los Ajustes Ex-Post se reduciría en un 50%.

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 RAF.

CIGR

La consecución del IGR se calcula en base a su variación en cada uno de los ciclos. Para el primer ciclo se ha medido la evolución entre el valor calculado al cierre del 31/12/2018 y del 31/12/2021; para el segundo ciclo se ha calculado en base a la evolución entre el 31/12/2019 y el 31/12/2022; y para el tercer ciclo se ha medido por la evolución entre el 31/12/2020 y el 31/12/2023. Si la variación fuera negativa el grado de consecución es 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.

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 Autoridad Bancaria Europea (en adelante, **EBA**), las acciones que correspondería entregar no se entregarían, perdiendo los beneficiarios cualquier derecho a recibirlas.

Primer ciclo PIAC – Cálculo del incentivo final

_Consejero delegado

> PARÁMETROS VINCULADOS AL CÁLCULO DEL INCENTIVO FINAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE - PIAC

De conformidad con la información publicada en el Informe Anual de Remuneración de Consejeros de CaixaBank del año 2019, el Incentivo Provisional determinado en el Primer Ciclo para el Consejero Delegado es el siguiente:

Remuneración variable PIAC objetivo 2021 (I) (miles de euros)	PMA (II) (euros)	Unidades asignadas (III = I / II) (ud)	Grado de consecución del incentivo provisional (IV) (%)	Acciones concedidas provisionalmente (V=III*IV) (ud)
200	3,283	60.920	85 %	51.782

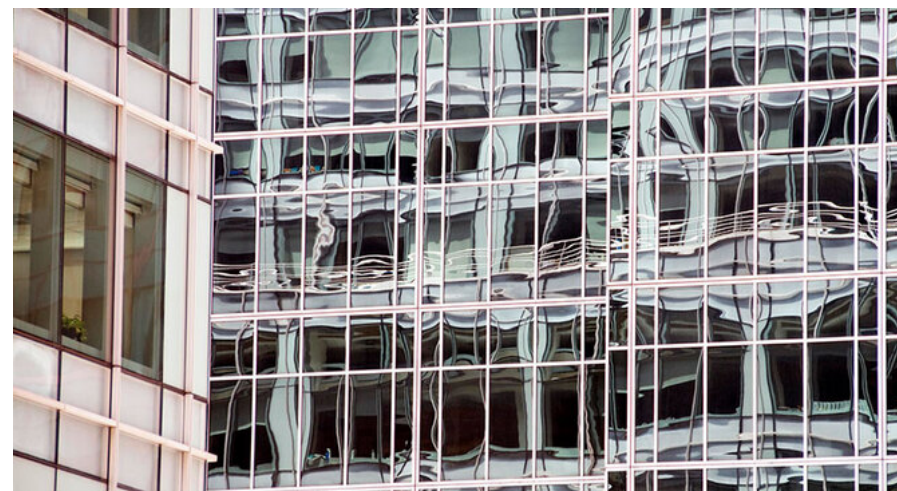
El Incentivo Provisional determinado una vez finalizado el Primer Periodo de Medición del Primer Ciclo del PIAC (2019), quedó sujeto a un Segundo Periodo de Medición basado en un ajuste ex post en función del cumplimiento de objetivos plurianuales durante un periodo de tres años (2019-2021). En el Informe Anual de Remuneración de Consejeros de CaixaBank del año 2022 se determinó el cálculo del Incentivo Final.

> INCENTIVO FINAL DEL PRIMER CICLO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE - PIAC

Acciones concedidas provisionalmente (ud)	% Reducción sobre el Incentivo Provisional	Acciones concedidas finalmente (ud)
51.782	30 %	36.248

La remuneración devengada en el ejercicio 2023 vinculada a componentes variables del Consejero Delegado :

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 del 1º ciclo Piac 2019-2021	Acciones	33 %	11.962	67 %	11.962



Tercer ciclo PIAC – Determinación del incentivo provisional

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

Tal y como se explica anteriormente, en el ejercicio 2021 empezó el tercer y último ciclo del PIAC vinculados al Plan Estratégico 2019-2021.

El grado de consecución del Incentivo Provisional se determinó en función del grado de cumplimiento de los siguientes objetivos ligados a las siguientes métricas durante el ejercicio 2021:

Concepto objetivable	Ponderación	Objetivo	Resultado	Grado del cumplimiento del objetivo (%)	Grado de consecución del incentivo provisional (%)
REC (Ratio de Eficiencia Core)	40 %	56,6	56,0	110,50	44,2
ROTE (Return on Tangible Equity)	40 %	6,2	7,6	120,00	48
IEX (índice de Experiencia Cliente)	20 %	84,3	86,3	120,00	24
116,2 %					

Para determinar el grado de consecución del Incentivo Provisional de la remuneración variable correspondiente al ejercicio 2021, la Comisión de Retribuciones tuvo en cuenta el grado de consecución de los objetivos y las escalas de logro asociadas a cada objetivo, con sus correspondientes pendientes (relación entre grado de cumplimiento del objetivo y grado de consecución del incentivo provisional):

REC

El REC de CaixaBank alcanzó un grado de cumplimiento del 110,5%, en el ejercicio 2021, lo que supone un grado de consecución del incentivo provisional del 44,2%.

ROTE

El ROTE de CaixaBank alcanzó un grado de cumplimiento del 120%, en el ejercicio 2021, lo que supone un grado de consecución del incentivo provisional del 48%.

IEX

El IEX de CaixaBank alcanzó un grado de cumplimiento del 120%, en el ejercicio 2021, lo que supone un grado de consecución del incentivo provisional del 24%.

Coefficiente multiplicador

Para la Concesión del Incentivo Provisional en la Fecha de Concesión del Tercer Ciclo, se incluía un multiplicador que podría llegar hasta 1,6, a aplicar sobre el GCI, en función de la evolución del indicador TSR de CaixaBank por comparación con los 17 bancos comparables durante el periodo 2019-2021.

La escala de consecución para el coeficiente multiplicador adicional aprobada por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, fue la siguiente:

Posición en el grupo de comparación	Coefficiente multiplicador
1ª a 3ª	1,6
4ª a 6ª	1,4
7ª a 10ª	1,2
11ª a 18ª	1

A este respecto, se ha comprobado que CaixaBank finalizó en la posición 14ª, por lo que se aplicó un Coeficiente multiplicador de 1.



> % DE DETERMINACIÓN DEL GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL INCENTIVO PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE - PIAC

Gonzalo Gortázar - Consejero Delegado

Remuneración variable PIAC objetivo 2021 (I) (miles de euros)	PMA (II) (euros)	Unidades asignadas (III = I /II) (ud)	Grado de consecución del incentivo provisional (IV) (%)	Coefficiente Multiplicador aplicado(V)	Acciones concedidas provisionalmente (VI=(III*IV)*V) (ud)
200	2,178	91.828	1,162	1	106.705

José Ignacio Goirigolzarri - Presidente Ejecutivo

Remuneración variable PIAC objetivo 2021 (I) (miles de euros)	PMA (II) (euros)	Unidades asignadas (III = I /II) (ud)	Grado de consecución del incentivo provisional (IV) (%)	Coefficiente Multiplicador aplicado (V)	Acciones concedidas provisionalmente (VI=(III*IV)*V) (ud)
120	2,178	55.097	1,162	1	64.023



> INCENTIVO FINAL DEL TERCER CICLO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE - PIAC

Los objetivos plurianuales tienen asociadas unas escalas de consecución previamente establecidas, de forma que de no alcanzarse el cumplimiento efectivo de los umbrales fijados para cada uno de ellos, el Incentivo Provisional podría verse reducido, incluso hasta su totalidad, pero nunca incrementado.

El cálculo del Incentivo Final del Tercer Ciclo para el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado está relacionado con los siguientes parámetros:

Concepto objetivable	Ponderación	Objetivo para no reducción	Coficiente Alcanzado	Reducción (%)
RAF (Risk Appetite Framework)	60 %	4 ámbares	0 ámbares	0
TSR (Total Shareholder Return)	30 %	9ª	9ª	0
IGR (índice Global de Reputación)	10 %	719	725	0

RAF

El RAF de CaixaBank al finalizar el periodo no contiene ámbares por lo que se aplica una reducción del 0%.

TSR

Respecto al indicador TSR, se ha comprobado la evolución de ese mismo indicador durante el periodo de tres años comprendido entre el inicio y la finalización del Tercer Periodo de Medición con un grupo de comparación de 17 bancos de referencia .

CaixaBank ha alcanzado la 9ª posición por lo que se aplica una reducción del 0%.

IGR

El IGR de CaixaBank alcanzó un valor de 725, superando el reto de 719 establecido, por lo que se aplica una reducción del 0%.

> % DE DETERMINACIÓN DEL GRADO DE CONSECUCIÓN DEL INCENTIVO FINAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE - PIAC

Gonzalo Gortázar - Consejero Delegado

Acciones concedidas provisionalmente (ud)	% Reducción sobre el Incentivo Provisional	Acciones concedidas finalmente (ud)
106.705	— %	106.705

José Ignacio Goirigolzarri - Presidente Ejecutivo

Acciones concedidas provisionalmente (ud)	% Reducción sobre el Incentivo Provisional	Acciones concedidas finalmente (ud)
64.023	— %	64.023

Tal y como se ha explicado anteriormente, las acciones concedidas se liquidarán por tercios a partir de febrero 2025, 2026 y 2027.



(i) 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 (en adelante, 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 objetivos estratégicos y requisitos previstos para el colectivo de beneficiarios que incluía, entre otros, a los Consejeros Ejecutivos en aquel momento.

Durante el ejercicio 2023 se ha abonado el cuarto diferimiento en acciones al colectivo de beneficiarios de este plan.

A continuación, se detallan las remuneraciones consolidadas durante el ejercicio 2023 que se abonarán en mayo de 2024:

Gonzalo Gortázar - Consejero Delegado

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	100 %	0



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 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 %	8.247	100 %	0

Requerimientos comunes aplicables a la remuneración variable

Política de retención

Los instrumentos entregados se sujetan a un periodo de retención de tres años, durante el cual el Consejero no podrá disponer de ellos.

No obstante, una vez transcurrido un año desde la entrega de los instrumentos, el Consejero podrá disponer de los instrumentos si mantiene, tras la disposición o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de los instrumentos por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones, derechos de entrega de acciones u otros instrumentos financieros que reflejen el valor de mercado de CaixaBank.

Asimismo, transcurrido el primer año de tenencia, podrá disponer de los instrumentos en la medida necesaria para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas de lo que requieran.

Durante el periodo de retención, el ejercicio de los derechos atribuidos por los instrumentos corresponde al Consejero, en tanto que titular de estos.

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 pendientes de pago, ya sean en efectivo o mediante entrega de instrumentos, 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:
 - a. Incumplimientos normativos que les sean imputables con calificación de infracción grave o muy grave.
 - b. Incumplimiento de normativas internas con calificación de grave o muy grave.
 - c. Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - d. 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, ya sean individuales o colectivas, 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 en su conjunto, 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.
- > 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 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.

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 de Recursos Humanos conjuntamente con la función de Gestión de Riesgos han de determinar y, en su caso, 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 acordes con la LOSS y los principios de la Política de Remuneración, de modo que no diluyan o alteren de modo artificial el valor de las contraprestaciones a que responden dichas situaciones.

Incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión.

Los Consejeros Ejecutivos se comprometen 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 fomentan sus sistemas de remuneración. 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 a los Consejeros Ejecutivos.



Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

Los Consejeros Ejecutivos 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 específicos 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.

La actualización del importe de las aportaciones por estos compromisos se basará en los mismos principios que los aplicados a su fijación, en tanto que componente fijo, si bien los incrementos durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneración no deberían exceder un total acumulado equivalente a un 10 por ciento anual, con independencia de su distribución en los distintos periodos anuales.

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

En el caso en que lo tengan, los Consejeros Ejecutivos mantendrán sus derechos económicos sobre el sistema de previsión social 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 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.

Aportaciones obligatorias en base variable

El 15% de las aportaciones pactadas a planes de previsión social complementaria tendrá la consideración de importe objetivo (teniendo el 85% restante la consideración de componente fijo). Este importe se determina siguiendo los mismos principios y procedimientos que los establecidos para la concesión de la remuneración basada en factores anuales en el esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 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 con métricas plurianuales. 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 2023 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

Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)

	Cargo	Componente fijo (85%)	Componente variable (15%)	Cobertura fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez	Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	446	94	84	624
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo			114	114
Total por concepto 2023		446	94	198	738
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	425	88	73	586
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo			101	101
Total por concepto 2022		425	88	174	687

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

Aportación objetivo al sistema de previsión social del ejercicio 2023 (miles de euros)	Aportación en base variable (15%)	Resultado retos corporativos anuales 2022	Aportaciones al sistema de previsión social en base variable del ejercicio 2023 (miles de euros)
525	79	119,6 %	94

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 Remuneración Fija Anual Total 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
Jose Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Consejero	CECA	15
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI, S.A.	63
Gonzalo Gortázar	Presidente	CaixaBank Payments & Consumer	23
Tomás Muniesa	Vicepresidente	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresidente	SegurCaixa Adeslas	11
Total por concepto 2023			547

Remuneraciones a los miembros del Consejo al margen de la condición de Consejero

Fernando Maria Ulrich Costa Duarte es Presidente no Ejecutivo del Consejo de Administración del Banco BPI. La remuneración percibida por su pertenencia a dicho consejo es de 750.000 euros.



04. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo

4.1 Condiciones generales de los contratos

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".

Duración: Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.

Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades: 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.

En los contratos podrán pactarse además otras obligaciones de permanencia en el mejor interés de CaixaBank.

Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad: Los contratos contendrán estrictas 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.

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.

Asimismo, los contratos pueden establecer el compromiso de CaixaBank de mantener indemnes a los Consejeros Ejecutivos de los gastos, daños y perjuicios que les haya causado cualquier reclamación de terceros como consecuencia del desempeño de sus funciones sin haber mediado culpa o negligencia de los propios Consejeros Ejecutivos.



Pactos de no competencia post-contractual: Los contratos establecerán pactos de no concurrencia post-contractual 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.

El incumplimiento del pacto de no competencia post-contractual generará el derecho de CaixaBank a obtener de los Consejeros Ejecutivos una indemnización por importe proporcionado a la contraprestación satisfecha.

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 supuesto 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 un plazo de preaviso de al menos tres meses, 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 remuneración variable y quedará sujeto a los mismos supuestos de reducción y recuperación descritos.

Pagos por abandono de contratos anteriores: En los casos en que se pacten paquetes de remuneración relativos a compensación por abandono de contratos anteriores, éstos deberán adaptarse a los intereses de la Entidad a largo plazo, mediante la aplicación de los límites y requisitos establecidos por la LOSS y las Directrices EBA, y de disposiciones de ciclo de pago análogas a las previstas en la Política de Remuneración para la remuneración variable.

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.



4.2 Condiciones particulares de los contratos del Consejero Delegado y del Presidente Ejecutivo

Nombramiento	Condiciones particulares del contrato del Consejero Delegado	Condiciones particulares del contrato del Presidente Ejecutivo
Naturaleza de los contratos	Contrato de naturaleza mercantil	
Duración	Contrato de duración indefinida	
Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades	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	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-contractual	<p>El contrato contiene un pacto de no competencia post-contractual 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-contractual. 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-contractual dará lugar al abono a CaixaBank por parte del Consejero Ejecutivo de un importe equivalente a una anualidad de los componentes fijos de su retribución.</p> <p>Los Consejeros ejecutivos tendrán 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) extinción unilateral por parte del Consejero Ejecutivo 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 Ejecutivo 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. <p>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.</p>	
Cláusulas de terminación anticipada	<p>El derecho a percibir la indemnización está condicionado a la renuncia simultánea, por parte del Consejero Ejecutivo, 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.</p> <p>Por su parte, la Sociedad podrá cesar al Consejero Ejecutivo de su cargo y rescindir el Contrato de Servicios por justa causa en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 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; (ii) la falta de idoneidad sobrevenida para el ejercicio del cargo por causa imputable al Consejero Ejecutivo; 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 Ejecutivo y las respectivas entidades en las que represente a CaixaBank. <p>En caso de que la extinción del contrato de servicios se produzca por justa causa o por renuncia voluntaria del Consejero Ejecutivo por causas distintas a las anteriormente indicadas, éste no tendrá derecho a percibir la indemnización descrita anteriormente.</p> <p>En caso de renuncia voluntaria deberá efectuarse con un preaviso de al menos tres meses. En caso de incumplimiento el Consejero Ejecutivo vendrá obligado a satisfacer a la entidad el importe de los componentes fijos de la remuneración correspondiente al tiempo que reste por cumplir el correspondiente plazo.</p>	
Otras condiciones contractuales	Se incluyen en el contrato disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.	

05. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2024

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 8 de Abril de 2022 aprobó la Política de Remuneración para los ejercicios 2022 a 2024, ambos incluidos. Se aprobó en la Junta General de Accionistas de 31 de marzo de 2023 la modificación de dicha Política.

Está previsto someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2024 una modificación de la Política de Remuneración de Consejeros vigente.

Motivos que justifican la modificación de la política de remuneración

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

- a. La determinación de la remuneración de los consejeros ejecutivos se realiza siguiendo los principios de la política de remuneraciones, orientados a un posicionamiento en mercado que permita la atracción y fidelización del talento, y alineando los elementos retributivos para que impulsen comportamientos de generación de valor y sostenibilidad a largo plazo.
- b. En ese sentido las propuestas de remuneración buscan el fomento del compromiso de los consejeros con la Sociedad, y tienen en cuenta, para el Presidente y el Consejero Delegado, las encuestas salariales y estudios ad hoc del sector financiero europeo con modelo de negocio o dimensiones comparables a CaixaBank, el mercado financiero local y las

empresas cotizadas comparables. Estas encuestas y estudios se han llevado a cabo en 2023 por una entidad de primer nivel del ámbito, Willis Towers Watson. En términos comparativos, CaixaBank se sitúa, en una visión de conjunto en términos de dimensión, próxima a la mediana de las empresas del sector financiero europeo incluidas en la comparativa, y cercana al percentil 75 de las empresas del IBEX 35 comparables¹.

- c. La propuesta de actualización de los importes de remuneración por pertenencia al consejo y sus comisiones, de los consejeros en su condición de tales, respetando el límite máximo aprobado por la Junta General se hace atendiendo a la creciente complejidad y dedicación que supone el ejercicio de la función, y de acuerdo con los análisis realizados de los grupos de comparación.

Esta propuesta mantiene la línea de atracción y fidelización del talento en los perfiles de los consejeros que garantiza el seguir cumpliendo con las elevadas exigencias de idoneidad que persigue CaixaBank y que son requeridas por la legislación sectorial de las entidades de crédito.



¹ El peer group de entidades financieras utilizado en 2023 es el mismo que el detallado en el apartado 3.2 anterior. La muestra de empresas del IBEX-35 para el Consejero Delegado incluye a todas las empresas incluidas en este índice excepto Solaria, Arcelormittal y AENA.

Principales modificaciones introducidas en la política de remuneración

Las principales modificaciones que está previsto que se introduzcan en la Política de Remuneración que se eleve a la Junta General de Accionistas, se pueden resumir en las siguientes:

- a. Actualización de la remuneración por pertenencia al consejo y sus comisiones de los consejeros en su condición de tales en un 3% sin incremento del importe máximo anual aprobado en 2023.
- b. Actualización de la remuneración fija y el variable objetivo del Presidente y el Consejero Delegado, así como las aportaciones al sistema de previsión del Consejero Delegado. El incremento es del 3% de la remuneración total objetivo para el Presidente y del 5,6% de la remuneración fija y aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo y del 24,9% del variable objetivo para el Consejero Delegado.
- c. Actualización de los parámetros de medición de los objetivos de 2024 para el Presidente y el Consejero Delegado, a fin de ajustarlos a las líneas estratégicas del ejercicio.



5.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

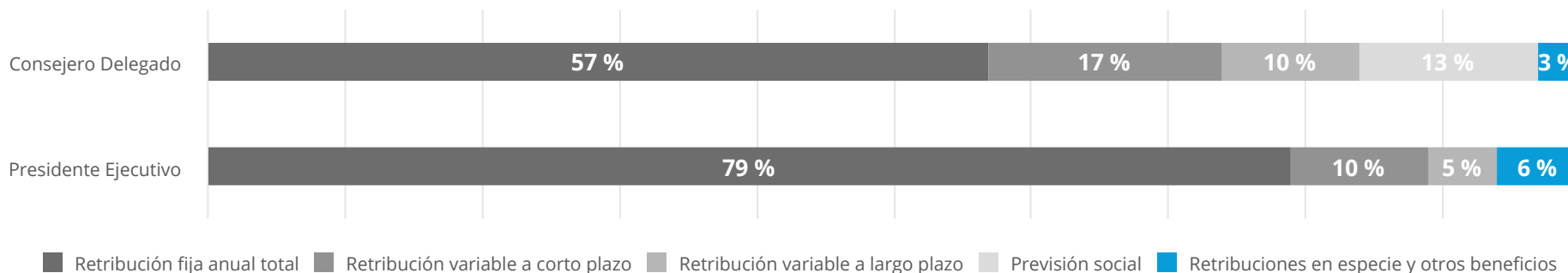
La cifra máxima de Remuneración del conjunto de Consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas (3.071.250 €) se fijó en la Junta General de 31 de marzo de 2023 y su distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los Consejeros. Los importes para el ejercicio en curso se detallan a continuación:

> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2024
Remuneración base por miembro del Consejo	97,3
Remuneración adicional al Consejero Coordinador	39,1
Remuneración adicional por miembro de la Comisión Ejecutiva	54
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión Ejecutiva	28,3
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Riesgos	54
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Riesgos	28,3
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	54
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	28,3
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	32,4
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	16,2
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Retribuciones	32,4
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Retribuciones	16,2
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital	32,4
(miles de euros)	Total 2024
Remuneración a distribuir en 2024 en el marco de la retribución máxima aprobada en 2023	3.071,25

5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

A modo de resumen, a continuación se presenta el mix retributivo correspondiente a la retribución prevista para los Consejeros Ejecutivos de CaixaBank en 2024:



Componentes fijos de la remuneración

El importe de los componentes fijos para Consejeros Ejecutivos, previsto para el ejercicio 2024 es el que se indica a continuación:

> REMUNERACIÓN VINCULADA A COMPONENTES FIJOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Sueldos	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por cargos en sociedades del grupo	Remuneración por pertenencia a consejos fuera del grupo	Remuneración Fija Total previsto 2024
	Gonzalo Gortázar	2.261	97	54	95		2.507
	Jose Ignacio Goirigolzarri	1.590	97	82		15	1.784
	Total consejeros ejecutivos	3.851	194	136	95	15	4.291

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*	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total previsto 2024
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	4		12	16
Jose Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	3		3	6
Total consejeros ejecutivos		7		15	22

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



Componentes variables de la remuneración

Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales

Los importes objetivo para este concepto determinados en 2024 son los siguientes:

(miles de euros)	Cargo	Remuneración variable objetivo (miles de €)
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	1.192
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	346

Para la medición del rendimiento y en la evaluación de los resultados se utilizan factores anuales, con criterios corporativos cuantitativos (financieros) y corporativos cualitativos (no financieros), que han de estar especificados y claramente documentados.

Asimismo, también se utilizan factores plurianuales que únicamente contarán con criterios corporativos, y que ajustan, como mecanismo de reducción, el pago de la parte diferida sujeta a factores plurianuales.

Si bien el componente variable de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos estará limitado a un importe máximo del 100% de la remuneración fija, salvo que la Junta General de Accionistas de CaixaBank apruebe un nivel superior con límite del 200%, a continuación se detallan los importes máximos a percibir por los Consejeros Ejecutivos y el % sobre la retribución fija que representan:

> ESTIMACIÓN ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE CON MÉTRICAS PLURIANUALES 2024

(importes en miles de euros)	Presidente	Consejero Delegado
RV con nivel de consecución <80%	0	0
RV con nivel de consecución 100%	346	1.192
% RV 100% sobre Remuneración Fija Anual	19,4 %	47,5 %
RV máxima con nivel de consecución 120%	415	1.430
% RV 120% sobre Remuneración Fija Anual	23,3 %	57,0 %

> MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES ANUALES

Criterios corporativos	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución
Financieros	ROTE	20 %	> 17,2 = 120% Entre 17,2 y 13 < 13 = 0%	120 % Entre 120% y 80% — %
	RE recurrente	15 %	< 40,5 = 120% Entre 40,5 y 43,9 > 43,9 = 0%	120 % Entre 120% y 80% — %
	NPA's	10 %	< 544 mill. € = 120% Entre 1.422 mill. € y 544 mill. € >1.422 mill. € = 0%	120 % Entre 120% y 80% — %
No financieros	RAF ¹	20 %	0 ámbares	100 %
			0,5 ámbares	97,5%
			1 ámbar	95 %
			1,5 ámbares	92,5 %
			2 ámbares	90 %
			2,5 ámbares	87,5%
			3 ámbares	85 %
			3,5 ámbares	82,5%
			4 ámbares	80 %
			>= 4,5 ámbares	— %
Calidad	15 %	Cada reto individualmente en escalas entre el 0% por debajo de 80% y hasta un máximo del 120%		Máximo del 120% y mínimo del 80% por debajo 0%
		Promedio ponderado (NPS relacional 40%, y NPS transaccional firma Retail 40%) y 20% NPS digital		
Cuota de Mercado	10 %	<> -0,3 p.p.		— %
		Entre -0,3 p.p. y -0,1 p.p.		Entre 0% y 100%
		Entre -0,1 p.p. y +0,1 p.p.		100 %
Sostenibilidad	10 %	Entre +0,1 p.p. y +0,3 p.p,		Entre 100% y 120%
		> +0,3 p.p.		120 %
		> 35.869 mill. €		120 %
Sostenibilidad	10 %	Entre 35.869 mill. € y 23.913 mill. €		Entre 120% y 80%
		< 23.913 mill. €		— %

Se incluye un ajuste negativo del 5% en el caso que se supere un determinado número de GAPS de cumplimiento de criticidad Alta y Media con más de 6 y 12 meses de antigüedad, respectivamente, a cierre del ejercicio 2024.

¹La consecución puede ajustarse a la baja hasta llegar a ser del 100% en el caso de que alguna métrica incluida en el RAF quede en situación de recovery.

El grado de consecución para las métricas de medición de factores anuales se fija exclusivamente en función de criterios corporativos y engloba el pago upfront de la retribución variable, así como los dos primeros pagos diferidos (esto es, un 64% de la retribución variable).

Los criterios corporativos son fijados para cada ejercicio por el Consejo de Administración de CaixaBank, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y su ponderación se distribuye entre conceptos objetivables en función de los principales objetivos de la Entidad.

Los **criterios corporativos financieros** se han alineado con las métricas de gestión más relevantes de la Entidad, adecuando su ponderación para los Consejeros Ejecutivos según sus funciones. Estos se relacionan con las siguientes métricas:

ROTE (20%)

Definición: Mide el índice de rentabilidad sobre el patrimonio tangible y se calcula como el cociente entre el resultado atribuido al Grupo (ajustado por el importe del cupón del Additional Tier 1) y los fondos propios más ajustes de valoración medios 12 meses, deduciendo los activos intangibles como son los fondos de comercio.

RE Recurrente (15%)

Definición: Es el peso que suponen los gastos recurrentes en relación con el margen bruto de la entidad. Se calcula como la relación porcentual de los gastos recurrentes del Grupo entre el margen bruto.

NPAs (10%)

Definición: Es la variación, en términos absolutos, de los activos problemáticos del Grupo (definidos como saldos dudosos, adjudicados y derechos de remate).

Por su parte, los criterios corporativos no financieros están relacionados con las siguientes métricas:

RAF (20%)

Definición: El objetivo ligado a la métrica RAF se establece a partir de un nivel agregado del cuadro de mando de métricas del Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad. Este cuadro de mando está compuesto por métricas cuantitativas que miden los distintos riesgos, para las que el Consejo de Administración establece unas zonas de apetito (verde), tolerancia (ámbar) o incumplimiento (rojo) y determina la escala de consecución que establece unos porcentajes de penalización o bonificación en función de la variación de cada métrica entre la situación real del final del ejercicio y la prevista inicialmente para el mismo ejercicio en el presupuesto.

Calidad (15%)

Definición: Métrica que combina el índice del Net Promoter Score (índice que se elabora en base a la información obtenida de clientes para conocer si recomendarían CaixaBank) de distintos ámbitos de la entidad. El 40% se define en base al NPS Relacional, el 40% en base al NPS Transaccional Firma del segmento Retail y el 20% restante en base al NPS Digital (NPS Transaccional Digital de Now & Imagin ponderado según volumen de usuarios en 2024).

Cuota de mercado (10%)

Definición: Mide la variación de mercado global a nivel de CaixaBank de la cartera de créditos y recursos del sector privado no financiero residente en España.

Sostenibilidad (10%)

Definición: Movilización de finanzas sostenibles, de acuerdo con el objetivo del plan de sostenibilidad 2022-2024 revisado para el período 2024-2026.

A efectos de determinar la concesión de remuneración variable por los factores anuales (financieros y no financieros) anteriormente descritos, una vez cerrado el ejercicio 2024 se comparará el resultado de cada métrica con su valor objetivo, y en función del grado de cumplimiento del mismo, se calculará la remuneración variable a percibir aplicando las correspondientes escalas de grado de consecución, según la ponderación asociada a cada indicador, sobre la base del valor objetivo.

La cantidad resultante constituirá la remuneración variable vinculada a factores anuales de cada Consejero Ejecutivo, que estará sujeta a las condiciones del sistema de concesión, consolidación y pago que se señala a continuación.

Compliance (Ajuste del 5%)

Definición: Se establece el ajuste en base a los GAPS de cumplimiento normativo de riesgo alto y medio identificados por el área de Compliance.

En función del número de GAPS y del plazo para su resolución se podría aplicar una penalización de hasta el 5% de la retribución variable total concedida.

> MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES PLURIANUALES

Crterios	Métrica	Ponderación	Valor Objetivo	Grado de cumplimiento	Grado de penalización
Corporativos	CET1	25 %	Medida RAF de tolerancia al riesgo en verde	Rojo = 0% Ámbar = 50% Verde = 100%	100 % 50 % — %
	TSR	25 %	Valor del índice EUROSTOXX Banks – Gross Return	>= índice = 100% < índice = 0%	— % 100 %
	ROTE Plurianual	25 %	Media de los importes retados anualmente en el período de medición	> Media = 100% Entre 80% y 100% < 80% = 0%	— % Entre 0% y 100% 100 %
	Sostenibilidad	25 %	96.119 mill. €	> = 96.119 mill. € = 100% Entre 96.119 mill. € y 72.089 mill. € = entre 75 y 100% < 72.089 mill. € = 0%	— % Entre 0% y 100% 100 %

El nivel de consecución para las métricas de medición de factores plurianuales se fija exclusivamente en función de criterios corporativos y determina el ajuste de los pagos a partir del tercer año de diferimiento (esto es, el 36 por ciento de la retribución variable restante).

A continuación se describen las métricas asociadas a los factores plurianuales:

CET1 (25%)

Definición: Se establece como métrica vinculada al color (nivel de tolerancia) del indicador en el RAF de CET1 a cierre del periodo plurianual.

El color determina el nivel de tolerancia al riesgo, de acuerdo con las zonas de apetito al riesgo establecidas por el Consejo de Administración. El color verde implica acabar dentro del nivel de tolerancia, el color ámbar estar en nivel de tolerancia y el color rojo estar en nivel de incumplimiento.

TSR (25%)

Definición: Comparativa con la media del índice EUROSTOXX Banks – Gross Return.

ROTE Plurianual (25%)

Definición: Se establece como el promedio de consecución del ROTE retado para cada uno de los años del período de medición plurianual.

Sostenibilidad (25%)

Definición: Se establece en alcanzar una cifra acumulada de movilización de finanzas sostenibles en el período 2024-2026.

Las métricas mencionadas anteriormente tendrán asociadas unas escalas de grado de cumplimiento, de manera que, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos en el periodo de medición de tres años, podrán minorar la parte diferida de la remuneración variable pendiente de abono, pero nunca incrementarla.

Además, a la remuneración variable le serán de aplicación las restantes condiciones del sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos previstas en la Política de Remuneración.



En línea con nuestro modelo de gestión responsable, un 30% de la retribución variable del Presidente y del Consejero Delegado se vincula a factores ASG. En línea con los retos detallados en el apartado 3; un 10 % está vinculada a la movilización de finanzas sostenibles, 15% de tipo social vinculado a la Calidad y Experiencia Cliente, además de un posible ajuste negativo del 5% vinculado al Cumplimiento Normativo y la gestión de la Gobernanza. Asimismo, en el ajuste con métricas plurianuales un 25 % está vinculado a un reto de movilización de finanzas sostenibles a largo plazo.

> CONDICIONES DEL SISTEMA DE CONCESIÓN, CONSOLIDACIÓN Y PAGO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

De conformidad con el sistema de concesión, consolidación y pago aplicable a la remuneración variable del Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales de los Consejeros Ejecutivos de la Entidad, el 40% de la remuneración variable correspondiente al ejercicio en curso se abonará, de darse las condiciones para ello, a partes iguales en efectivo y en acciones de CaixaBank, mientras que el 60% restante se diferirá, 30% en efectivo y 70% en acciones, durante un periodo de cinco años. En este sentido, el pago correspondiente a los dos primeros años de diferimiento está sujeto a factores anuales, mientras que el pago de los tres siguientes años estará sujeto al cumplimiento de los factores plurianuales que hayan sido aprobados.

El sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos es el mismo que el expuesto para 2023.



Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

En el caso del Consejero Delegado, se prevé realizar una aportación definida total cada año de 471.240 € para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

El importe objetivo anual correspondiente a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones, con arreglo a lo previsto en el apartado 5.8.e), sería de 83.160 € en el caso de D. Gonzalo Gortázar Rotaache.

Adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se establecerá una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la Remuneración Fija Anual Total en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 97.702 €.

Se reconoce a favor de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaache una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la Remuneración Fija Anual Total en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 127.128 € para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

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

(miles de euros)	Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)				
	Cargo	Componente fijo (85%)	Componente variable (15%) ¹	Cobertura de fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez	Total previsto 2023
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	471	99	98	668
Jose Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo			127	127
Total consejeros ejecutivos		471	99	225	795

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 anuales del 118,98% del resultado de las métricas vinculadas a factores anuales 2023 para el Consejero Delegado.

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 Remuneración Fija Anual Total 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 COMO CONSEJEROS EN REPRESENTACIÓN DE CAIXABANK

(miles de euros)	Cargo	Sociedad participada	Total previsto 2024
Jose Ignacio Goirigolzarri	Consejero	CECA	15
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI	63
Gonzalo Gortázar	Presidente	CaixaBank Payments & Consumer	32
Tomás Muniesa	Vicepresidente	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresidente	SegurCaixa Adeslas	11
Total por concepto 2023			556

Remuneraciones al margen de la condición de Consejero

Fernando Maria Ulrich Costa Duarte es Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración del Banco BPI. La remuneración prevista para 2023 por su pertenencia a dicho consejo es de 750.000 euros.

Política de retención

Los instrumentos entregados se sujetan a un periodo de retención de tres años, durante el cual el Consejero no podrá disponer de ellos.

No obstante, una vez transcurrido un año desde la entrega de los instrumentos, el Consejero podrá disponer de los instrumentos si mantiene, tras la disposición o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de los instrumentos por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su Remuneración Fija Anual Total mediante la titularidad de acciones, opciones, derechos de entrega de acciones u otros instrumentos financieros que reflejen el valor de mercado de CaixaBank.

Asimismo, transcurrido el primer año de tenencia, podrá disponer de los instrumentos en la medida necesaria para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Durante el periodo de retención, el ejercicio de los derechos atribuidos por los instrumentos corresponde al Consejero, en tanto que titular de estos.



06. Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
A.1 y subapartados	No	Sección 2 y Sección 5 en referencia a la política de remuneraciones Sección 5 en referencia a los componentes fijos de los consejeros en su condición de tales Sección 5 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 2024 y su valoración cuantitativa
A.2	No	Sección 5 en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2024 y su valoración cuantitativa
A.3	No	Sección 5 e Introducción en referencia a la política de remuneraciones
A.4	No	Introducción, Sección 2 y Sección 5 en referencia a la votación del IARC y la política de remuneraciones

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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
B.1 y subapartados	No	Sección 2 y Sección 3
B.2	No	Sección 2 y Sección 3
B.3	No	Sección 2, Sección 3 y Sección 5
B.4	Sí	Sección 2 y Sección 6
B.5	No	Sección 3
B.6	No	Sección 3
B.7	No	Sección 3
B.8	No	No aplicable
B.9	No	Sección 3
B.10	No	No aplicable
B.11	No	Sección 3 y Sección 4



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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
B.12	No	No aplicable
B.13	No	No se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros. En la Nota 43 de las cuentas anuales consolidadas se detalla la financiación concedida a los consejeros y al resto del personal clave
B.14	No	Sección 3
B.15	No	No están contemplados en la actualidad
B.16	No	Sección 3

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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
C	Sí	Sección 7
C.1 a) i)	Sí	Sección 7
C.1 a) ii)	Sí	Sección 7
C.1 a) iii)	Sí	Sección 7
C.1 a) iv)	Sí	Sección 7
C.1 b) i)	Sí	Sección 7
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 7
C.2	Sí	Sección 7

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
D.	Sí	

07. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	5.743.814.850	76,56

	Número	% sobre votos emitidos
Votos negativos	36.487.237	0,64
Votos a favor	4.401.653.809	76,63
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.305.673.804	22,73

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña EVA CASTILLO SANZ	Consejera Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Consejera Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	Consejera Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 31/03/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Consejera Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Consejera Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ SERNA MASÍÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Consejera Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOHN S. REED	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/03/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	95		80	1.543	80	119		1	1.918	1.864
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	95		105						200	196
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	95		52	2.142	227	181		5	2.702	2.592
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	123		164						287	230
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	95		84						179	170
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	95		107						202	170
Doña EVA CASTILLO SANZ	95		119						214	170
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	95		84						179	170
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	95		65						160	190
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	95		115						210	200
Don PETER LÖSCHER	59		40						99	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	95		139						234	232
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	95		52						147	140
Don JOSÉ SERNA MASÍA	95		84						179	170
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	95		169						264	250
Don JOHN S. REED	33		12						45	164

Observaciones:

Con arreglo a las instrucciones de CNMV para completar este informe, las cantidades incluidas en las celdas “Retribución variable a corto plazo” y “Retribución variable a largo plazo” corresponden con:

Presidente:

- Retribución variable a corto plazo: La parte en efectivo del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales (20 %), cuyo pago corresponde en 2024.
- Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del plan de bonus anual 2022 (4%), 2021 (6 %), RVA 2019 (12,5 %), RVA 2018 (12,5 %), RVP 2018 (50 %), cuyo pago corresponde en 2024.

Consejero Delegado:

- Retribución variable a corto plazo: La parte en efectivo del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales (20 %), cuyo pago corresponde en 2024.
- Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del plan de bonus anual 2022 (4 %), 2021 (6 %), 2019 (6 %) y 2018 (6 %), cuyo pago corresponde en 2024.

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	Instrumento financiero al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N° instrumentos	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable 2023				63.486		20.479	3,90	80			43.007
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable 2022		41.152				8.232	3,90	32			32.920
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Plan de bonus 2021		20.472				5.118	3,90	20			15.354
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	3r ciclo PIAC 2019-2021		64.023									64.023
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Plurianual 2019		11.014									11.014
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Anual 2019		20.420				10.210	3,90	40			10.210
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Plurianual 2018		8.464				8.464	3,90	33			0
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Anual 2018		6.740				6.740	3,90	26			0
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	ILP 2015-2018		8.247				8.247	3,98	33			0

Nombre	Denominación del Plan	Instrumento financiero al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N° instrumentos	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2023				180.303		58.162	3,90	227			122.141
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2022		116.873				23.377	3,90	91			93.496
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2021		72.560				18.140	3,90	71			54.420
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2019		32.512				16.256	3,90	63			16.256
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2018		15.613				15.613	3,90	61			0
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	ILP 2015-2018		13.553				13.553	3,98	54			0
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1r ciclo PIAC 2019-2021		23.924				11.962	3,90	47			11.962
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3r ciclo PIAC 2019-2021		106.705									106.705
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan						0					
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan						0					

Nombre	Denominación del Plan	Instrumento financiero al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N° instrumentos	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan						0					
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan						0					
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan						0					
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan						0					
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	Plan						0					
Don PETER LÖSCHER	Plan						0					
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan						0					
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan						0					
Don JOSÉ SERNA MASÍA	Plan						0					
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan						0					
Don JOHN S. REED	Plan						0					

Observaciones:

Con arreglo a las instrucciones de CNMV para completar este informe, las cantidades incluidas en la celda "Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio" corresponden:

Para el Presidente:

- La parte en acciones del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2023 (20 %), cuya entrega corresponde en 2024.
- La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento del plan de bonus anual 2022 (8 %), cuya entrega corresponde en 2024.
- La parte en acciones correspondiente al segundo diferimiento del plan de bonus anual 2021 (6 %), cuya entrega corresponde en 2024.
- La parte en acciones correspondiente al segundo diferimiento de la RVA 2019 (12,5 %), cuya entrega corresponde en 2024.
- La parte en acciones correspondiente al tercer diferimiento de la RVA 2018 (12,5 %), cuya entrega corresponde en 2024.
- La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento de la RVP 2018 (50 %), cuya entrega corresponde en 2024.

Todas las acciones han sido valoradas al precio medio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2024, que ha sido de 3,904 €/acción.

Para el Consejero Delegado:

- La parte en acciones del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2023 (20%), cuyo pago corresponde en 2024.
- La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (8%), cuya entrega corresponde en 2024.
- La parte en acciones correspondiente al segundo, cuarto y quinto diferimiento de los planes de bonus anual 2021 (6%), 2019 (6%) y 2018 (6%), respectivamente y cuyo pago corresponde en 2024.
- Segunda entrega de acciones del 1r ciclo del PIAC 2019-2021 (33%), cuyo pago corresponde en 2024.

Todas las acciones han sido valoradas al precio medio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2024, que ha sido de 3,904 €/acción.

- Las acciones correspondientes al quinto y último diferimiento del ILP 2015-2018 (12%), cuya entrega corresponde en 2024.

Dado que las acciones aun no han sido entregadas y por tanto no se conoce el precio de valoración, se ha utilizado el precio de concesión del plan que quedó fijado en 3,982 €/acción.

Vicepresidente, por sus funciones directivas anteriores:

- Las acciones correspondientes al quinto y último diferimiento del ILP 2015-2018 (12%), cuya entrega corresponde en 2024. Dado que las acciones aun no han sido entregadas y por tanto no se conoce el precio de valoración, se ha utilizado el precio de concesión del plan que quedó fijado en 3,982 €/acción.

Todas las acciones entregadas conllevan un periodo de retención de un año desde su entrega.

El total de acciones asignadas (tanto las acciones entregadas como las diferidas) incluyendo el ejercicio 2023, por los planes de remuneración variable de Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y resto de empleados de CaixaBank que están pendientes de entrega suponen un 0,16% del total del capital social. No se emiten acciones para hacer frente al pago de la remuneración variable en acciones, si no que se adquieren en mercado a través de autocartera, por lo que estos planes de remuneración no suponen una dilución para los accionistas.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	
Don PETER LÖSCHER	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASÍÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Don JOHN S. REED	

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 con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO COIRIGOLZARRI TELLAECHÉ								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI					1.329	1.224		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			540	513	2.822	2.614	3.763	3.213
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL								
Don PETER LÖSCHER								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLA								
Don JOSÉ SERNA MASÍÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Don JOHN S. REED								

Observaciones:

Los sistemas con derechos económicos consolidados del Consejero Delegado y el Vicepresidente corresponden a sus funciones directivas anteriores y no se realiza ninguna aportación. El incremento de los fondos acumulados se debe a la evolución del valor de mercado de estos fondos.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Seguro de Salud	2
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Prima de riesgo seguro de vida	114
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Seguro de Salud	5
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de riesgo seguro de vida	84
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU		
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA		
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA		
Doña EVA CASTILLO SANZ		
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH		
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES		
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL		
Don PETER LÖSCHER		
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ		
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ		
Don JOSÉ SERNA MASÍA		
Doña KORO USARRAGA UNSAIN		
Don JOHN S. REED		

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ										
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	435								435	435
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	86								86	60
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA										
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA										
Doña EVA CASTILLO SANZ										
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	750								750	750
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL										
Don PETER LÖSCHER										
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ										
Don JOSÉ SERNA MASÍÁ										
Doña KORO USARRAGA UNSAIN										
Don JOHN S. REED										

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	Instrumento financiero al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Plan							0,00				
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumento financiero al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	N° instrumentos	N° instrumentos	N° Acciones equivalentes
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	Plan							0,00				
Don PETER LÖSCHER	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASIA	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Don JOHN S. REED	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	
Don PETER LÖSCHER	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Don JOHN S. REED	

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 con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL								
Don PETER LÖSCHER								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASÍÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Don JOHN S. REED								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Concepto	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepto	
Doña EVA CASTILLO SANZ	Concepto	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepto	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	Concepto	
Don PETER LÖSCHER	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASÍA	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Don JOHN S. REED	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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	1.918	231		116	2.265					0	2.265
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	200	33			233	435				435	668
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.702	614		89	3.405	86				86	3.491
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	287				287					0	287
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	179				179					0	179
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	202				202					0	202
Doña EVA CASTILLO SANZ	214				214					0	214
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	179				179	750				750	929

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	160				160					0	160
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	210				210					0	210
Don PETER LÖSCHER	99				99					0	99
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	234				234					0	234
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLA	147				147					0	147
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	179				179					0	179
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	264				264					0	264
Don JOHN S. REED	45				45					0	45
Total	7.219	878	0	205	8.302	1.271	0	0	0	1.271	9.573

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros Ejecutivos									
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	2.265	2,58	2.208	38,78	1.591				
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3.491	6,56	3.276	11,09	2.949	26,84	2.325	(24,56)	3.082
Consejeros Externos									
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	668	(0,30)	670	0,30	668	10,23	606	5,39	575
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	287	24,78	230	-	230	5,50	218	10,66	197
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	179	5,29	170	31,78	129				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	202	18,82	170	31,78	129				
Doña EVA CASTILLO SANZ	214	25,88	170	31,78	129				
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	929	0,98	920	4,66	879				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	160	(15,79)	190	-	190	3,83	183	12,96	162
Doña CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	210	5,00	200	-	200	18,34	169	177,05	61

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don PETER LÖSCHER	99								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	234	0,86	232	12,62	206	–	206	6,19	194
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	147	5,00	140	30,84	107				
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	179	5,29	170	4,29	163	16,43	140	–	140
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	264	5,60	250	–	250	8,23	231	17,26	197
Don JOHN S. REED	45	(72,56)	164	–	164	10,07	149	18,25	126
Resultados consolidados de la sociedad	6.924	60,06	4.326	(18,61)	5.315	231,98	1.601	(22,92)	2.077
Remuneración media de los empleados	74	8,82	68	6,25	64	8,47	59	(1,67)	60

Observaciones:

La evolución de la retribución media de la plantilla de 2019 a 2020 se vio impactada por el efecto de las salidas voluntarias asociadas a los programas de ERE 2019 y de desvinculación incentivada 2020 de empleados de mayor edad y por las bajas temporales derivadas de la pandemia. La variación 2020 a 2021 de la retribución devengada del Sr. Gortázar se debe a la renuncia voluntaria en 2020 a su retribución variable, tanto anual como plurianual, como acto de responsabilidad por la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19 ya que sus condiciones de remuneración no cambiaron. También se ve afectada la retribución media de la plantilla de 2020 a 2021 por la fusión con Bankia y por las desvinculaciones voluntarias del ERE de 2021.

Respecto a la variación del resultado de la sociedad del año 2021 hay que tener en cuenta la formalización de fusión de CaixaBank y Bankia.

Para el cálculo de la remuneración media de los empleados a partir de 2021, se han incluido las partidas de sueldo y salarios, así como otros conceptos incluidos en los otros gastos de personal (aportación definida al Plan de Pensiones (ahorro y riesgo), póliza sanitaria, ayudas de estudios, ...) sin ajustes de consolidación ni contribuciones empresariales a la seguridad social. Este importe se divide por el dato de la plantilla media del año que se detallan en el informe de gestión consolidado.

El incremento de la remuneración del Sr. Goirigolzarri de 2021 a 2022 se debe fundamentalmente a que su remuneración en 2022 ha sido por todo el ejercicio, en tanto que en 2021 sólo computó parte del año.

La variación de la remuneración del Sr. Gortázar de 2021 a 2022 se debe al mayor devengo de remuneración variable en 2022, lo que también sucede en el caso del Sr. Goirigolzarri. En ambos casos, el importe de la remuneración fija anual y variable objetivo ha sido el mismo para ambos ejercicios.

El resto de incrementos en remuneración del resto de consejeros de 2021 a 2022 se deben a incorporaciones durante 2021 o cambios en las comisiones delegadas, habiéndose mantenido constante entre 2021 y 2022 el importe de la remuneración por pertenencia al consejo o a las comisiones delegadas.

En la Junta General del año 2023 se aprobó un incremento del 5% en la retribución del Consejo de Administración, así como en la remuneración por sus funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos, que explica el incremento respecto 2022.

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:

[15/02/2024]

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: [31/12/2023]

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	5.743.814.850	76,56

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	36.487.237	0,64
Votos a favor	4.401.653.809	76,63
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.305.673.804	22,73

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña EVA CASTILLO SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 31/03/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOHN S. REED	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/03/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	95		80	1.543	80	119		1	1.918	1.864
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	95		105						200	196
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	95		52	2.142	227	181		5	2.702	2.592
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	123		164						287	230
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	95		84						179	170
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	95		107						202	170
Doña EVA CASTILLO SANZ	95		119						214	170
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	95		84						179	170
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	95		65						160	190
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	95		115						210	200
Don PETER LÖSCHER	59		40						99	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	95		139						234	232
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	95		52						147	140
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	95		84						179	170
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	95		169						264	250
Don JOHN S. REED	33		12						45	164

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable 2023				63.486		20.479	3,90	80			43.007
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable 2022		41.152				8.232	3,90	32			32.920
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Plan de Bonus 2021		20.472				5.118	3,90	20			15.354
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	3º Ciclo PIAC 2019-2021		64.023					0,00				64.023
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable plurianual 2019		11.014					0,00				11.014
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable anual 2019		20.420				10.210	3,90	40			10.210
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable plurianual 2018		8.464				8.464	3,90	33			
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable anual 2018		6.740				6.740	3,90	26			
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	ILP 2015-2018		8.247				8.247	3,98	33			

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2023				180.303		58.162	3,90	227			122.141
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2022		116.873				23.377	3,90	91			93.496
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2021		72.560				18.140	3,90	71			54.420
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2019		32.512				16.256	3,90	63			16.256
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2018		15.613				15.613	3,90	61			
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	ILP 2015-2018		13.553				13.553	3,98	54			
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1º Ciclo PIAC 2019-2021		23.924				11.962	3,90	47			11.962
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3º Ciclo PIAC 2019-2021		106.705					0,00				106.705
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Plan							0,00				
Don PETER LÖSCHER	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Don JOHN S. REED	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	
Don PETER LÖSCHER	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Don JOHN S. REED	

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE								
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI					1.329	1.224		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			540	513	2.822	2.614	3.763	3.213
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL								
Don PETER LÖSCHER								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Don JOHN S. REED								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Seguro de Salud	2
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Prima de riesgo seguro de vida	114
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Seguro de Salud	5
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de riesgo seguro de vida	84
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepto	
Doña EVA CASTILLO SANZ	Concepto	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Concepto	
Don PETER LÖSCHER	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Don JOHN S. REED	Concepto	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ										
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	435								435	435
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	86								86	60
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA										
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA										
Doña EVA CASTILLO SANZ										

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 2023	Total ejercicio 2022
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	750								750	750
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL										
Don PETER LÖSCHER										
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ										
Don JOSÉ SERNA MASIÁ										
Doña KORO USARRAGA UNSAIN										
Don JOHN S. REED										

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Plan							0,00				
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				
Don GONZALO CORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Plan							0,00				
Don PETER LÖSCHER	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 JOSÉ SERNA MASIÁ	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Don JOHN S. REED	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	
Don PETER LÖSCHER	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Don JOHN S. REED	

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ								
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL								
Don PETER LÖSCHER								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Don JOHN S. REED								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	Concepto	
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepto	
Doña EVA CASTILLO SANZ	Concepto	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepto	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Concepto	
Don PETER LÖSCHER	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Don JOHN S. REED	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	1.918	231		116	2.265						2.265
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	200	33			233	435				435	668
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.702	614		89	3.405	86				86	3.491
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	287				287						287
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	179				179						179
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	202				202						202
Doña EVA CASTILLO SANZ	214				214						214
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	179				179	750				750	929

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	160				160						160
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	210				210						210
Don PETER LÖSCHER	99				99						99
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	234				234						234
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	147				147						147
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	179				179						179
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	264				264						264
Don JOHN S. REED	45				45						45
TOTAL	7.219	878		205	8.302	1.271				1.271	9.573

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	2.265	2,58	2.208	38,78	1.591	-	0	-	0
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3.491	6,56	3.276	11,09	2.949	26,84	2.325	-24,56	3.082
Consejeros externos									
Don TOMAS MUNIESA ARANTEGUI	668	-0,30	670	0,30	668	10,23	606	5,39	575
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	287	24,78	230	0,00	230	5,50	218	10,66	197
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	179	5,29	170	31,78	129	-	0	-	0
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	202	18,82	170	31,78	129	-	0	-	0
Doña EVA CASTILLO SANZ	214	25,88	170	31,78	129	-	0	-	0
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	929	0,98	920	4,66	879	-	0	-	0
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	160	-15,79	190	0,00	190	3,83	183	12,96	162
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	210	5,00	200	0,00	200	18,34	169	177,05	61

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don PETER LÖSCHER	99	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	234	0,86	232	12,62	206	0,00	206	6,19	194
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	147	5,00	140	30,84	107	-	0	-	0
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	179	5,29	170	4,29	163	16,43	140	0,00	140
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	264	5,60	250	0,00	250	8,23	231	17,26	197
Don JOHN S. REED	45	-72,56	164	0,00	164	10,07	149	18,25	126
Resultados consolidados de la sociedad									
	6.924	60,06	4.326	-18,61	5.315	231,98	1.601	-22,92	2.077
Remuneración media de los empleados									
	74	8,82	68	6,25	64	8,47	59	-1,67	60

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:

[15/02/2024]

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

- Si
 No