



2023

# Informe anual de remuneracions

# Índex

## \_01

Introducció

\_PÀG. 03

## \_02

**Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions**

Retribució dels consellers

\_PÀG. 06

Comissió de Retribucions

\_PÀG. 07

## \_03

**Política de remuneracions 2023**

Retribució dels consellers com a tals

\_PÀG. 10

Retribució dels consellers amb funcions executives

\_PÀG. 11

## \_04

**Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat i al president executiu**

Condicions generals dels contractes

\_PÀG. 37

Condicions particulars dels contractes del conseller delegat i del president executiu

\_PÀG. 39

## \_05

**Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2024**

Retribució dels consellers com a consellers

\_PÀG. 42

Retribució dels consellers amb funcions executives

\_PÀG. 43

## \_06

**Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV**

\_PÀG. 50

## \_07

**Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV**

# 01. Introducció



*Aquest informe anual sobre remuneracions dels consellers corresponent a l'exercici 2023 (d'ara endavant, informe o IARC) és elaborat pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions de CaixaBank, S.A. (d'ara endavant, CaixaBank, societat o entitat), d'acord amb el que preveu l'article 541 de la Llei de societats de capital (d'ara endavant, LSC), seguint el contingut i les instruccions que estableix la Circular 3/2021 de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (d'ara endavant, CNMV).<sup>1</sup>*

En aquest sentit, l'entitat ha optat per elaborar l'informe en format lliure, igual que en anys anteriors, incloent-hi el contingut exigít per la normativa, l'apèndix estadístic recollit a la Circular 3/2021 i altra informació rellevant per entendre el sistema retributiu dels consellers de CaixaBank. Aquest informe té com a finalitat oferir transparència en els esquemes retributius dels consellers i facilitar que els accionistes compreguin les pràctiques de remuneració vigents a l'entitat.

Per a l'exercici 2023, la política de remuneració de consellers aplicable a l'entitat (d'ara endavant, política de remuneració o política) va ser aprovada per la Junta General d'Accionistes el 8 d'abril de 2022, i va ser modificada en la Junta General del 31 de març de 2023.

Aquesta política de remuneració es pot consultar al web de CaixaBank, per mitjà de l'enllaç següent:

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

Sense perjudici d'això, amb vista a l'exercici 2024 és previst sotmetre a l'aprovació de la pròxima Junta General d'Accionistes una modificació de la política de remuneració de consellers aprovada per la Junta General de CaixaBank del 31 de març de 2023.

<sup>1</sup> Circular 3/2021, de 28 de setembre, de la Comissió Nacional del Mercat de Valors, per la qual es modifica la Circular 4/2013, de 12 de juny, que estableix els models d'informe anual de remuneracions dels consellers de societats anònimes cotitzades i dels membres del consell d'administració i de la comissió de control de les caixes d'estalvis que emetin valors admesos a negociació en mercats oficials de valors; i la Circular 5/2013, de 12 de juny, que estableix els models d'informe anual de govern corporatiu de les societats anònimes cotitzades, de les caixes d'estalvis i d'altres entitats que emetin valors admesos a negociació en mercats oficials de valors.

Els motius principals que justifiquen la necessitat d'aprovar una modificació de la política són els següents:

1. L'actualització de la remuneració per pertinença al Consell i les seves comissions dels consellers com a tals, amb un increment del 3%. La nova política no comporta un increment del límit màxim de remuneració aprovat per la Junta General el 2023.
2. L'actualització de la remuneració fixa i el variable objectiu del president i el conseller delegat, i també les aportacions al sistema de previsió del conseller delegat. L'increment és del 3% de la remuneració total objectiu per al president i del 5,6% de la remuneració fixa i aportacions a sistemes d'estalvi a llarg termini i del 24,9% de la remuneració variable objectiu per al conseller delegat.

D'aquesta manera, l'apartat 5 d'aquest IARC descriu les característiques de la política que, en la data d'elaboració d'aquest informe, està previst elevar a la Junta General d'Accionistes de l'any 2024.

Tal com estableix l'article 541 de la Llei de societats de capital, aquest informe, que ha estat aprovat de manera unànime pel Consell d'Administració en la reunió del 15 de febrer de 2024, serà sotmès a votació consultiva dels accionistes en la Junta General Ordinària d'Accionistes de 2024, com a punt separat de l'ordre del dia.

## Retribucions



*Les seccions següents formen part de l'informe anual sobre remuneracions dels consellers, que ha d'elaborar el Consell d'Administració i sotmetre a votació de la Junta General d'Accionistes amb caràcter consultiu.*



## 02. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions

CaixaBank estableix la seva política de remuneració partint d'uns principis generals de remuneració que aposten per un posicionament de mercat que permet atreure i fidelitzar el talent necessari i impulsar comportaments que assegurin la generació i la sostenibilitat de valor a llarg termini.

Així mateix, anualment s'analitzen les pràctiques de mercat, per mitjà d'enquestes salarials i estudis específics ad hoc que duen a terme empreses especialitzades de primer nivell. Les mostres de referència són les d'entitats del sector financer europeu i d'empreses de l'IBEX 35 comparables a CaixaBank.

Principis generals de la política		Consellers executius	Consellers no executius
Creació de valor	La remuneració variable té en compte no només la consecució dels reptes, sinó també la forma en què aquests s'assoleixen, garantint una gestió prudent del risc.	•	
Vinculació entre els reptes i el compromís	Els reptes dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís al qual arriben i estableixen amb els seus responsables.	•	
Desenvolupament professional	La política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i fidelització del talent a facilitar als professionals la participació en un projecte social i empresarial distintiu, en la possibilitat de desenvolupar-se professionalment, i en unes condicions competitives de compensació total, sense distinció de gènere ni altres qüestions no intrínseques al lloc i que garanteixin un salari digne.	•	
Posicionament competitiu de la compensació total	Dins aquestes condicions de compensació total, la política de remuneració aposta per un posicionament competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, i basa principalment la seva capacitat d'atracció i fidelització del talent en tots dos components de remuneració.	•	
Previsió empresarial	L'element principal de l'oferta de beneficis el constitueix el programa de previsió empresarial ofert als seus professionals, que destaca en comparació amb els de la resta de les entitats financeres del mercat espanyol, amb la qual cosa constitueix un element clau en l'oferta de remuneració.	•	
Mix retributiu	Els components fixos i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries, en què, en general, el concepte remuneratori variable tendeix a ser conservador pel seu paper potencial com a generador de risc.	•	
Vinculació amb la política general de remuneració	Per fixar la política de remuneració, i en particular per a l'establiment de les condicions retributives dels consellers, CaixaBank ha tingut en compte la política de remuneracions dels empleats de l'entitat.	•	•
Sostenibilitat	La política és coherent amb la gestió dels riscos de sostenibilitat, atès que incorpora en el component de la remuneració variable mètriques vinculades a aquest aspecte, tenint en compte les responsabilitats i les funcions assignades.	•	
No discriminació	La política vetllarà per la no discriminació i promourà una gestió retributiva igualitària entre gèneres.	•	•
Promoció professional	El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits professionals dels professionals de manera sostinguda en el temps.	•	•
Bones pràctiques en la remuneració dels consellers	La remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, establerta dins el marc general definit en aquesta política de remuneració, l'aproven els òrgans de govern competents de CaixaBank.	•	•

En l'exercici 2023, la modificació de la política de remuneració dels consellers sotmesa pel Consell al vot vinculant de la Junta General de 31 de març de 2023 va tenir un tant per cent de vots a favor del 76,03% sobre el quòrum de votació d'aquesta proposta d'acord. Aquest resultat és condicionat, principalment, a l'abstenció d'un mateix accionista, titular del 17,32% del capital social en el moment de la celebració de la Junta General d'Accionistes, en aquest punt de l'ordre del dia, així com en les propostes d'acord corresponents als punts 8, 9 i 10 de l'ordre del dia, relatius a remuneracions. Així mateix, la votació consultiva de l'informe anual de remuneracions de l'exercici anterior va obtenir el 76,63% de vots a favor sobre el quòrum de votació d'aquesta proposta, amb l'abstenció del mateix accionista titular del 17,32% del capital social.

Excloent-ne solament aquest accionista de la votació, la nova política de remuneració hauria obtingut una aprovació amb el 99,06% de vots a favor. Així mateix, la resta de propostes referents a remuneracions (acords 8, 9 i 10), així com la votació consultiva de l'informe anual de remuneracions s'haurien aprovat amb tants per cent superiors a 99%. A més, totes aquestes propostes van rebre el suport dels principals assessors de vot d'inversors institucionals.



## 2.1 Retribució dels consellers

D'acord amb el Reglament del Consell d'Administració, les decisions relatives a la remuneració dels consellers, dins del marc estatutari i de la política de remuneracions, són indelegables i corresponen al ple del Consell d'Administració (d'ara endavant, Consell).

### Consellers com a tals

El sistema previst als estatuts socials estableix que la remuneració del càrrec de conseller de CaixaBank ha de consistir en una quantitat fixa anual, la xifra màxima de la qual determinarà la Junta General, que es mantindrà vigent mentre la Junta no n'acordi la modificació. D'aquesta manera, la remuneració dels membres del Consell, com a tals, solament consisteix en components fixos.

Els consellers no executius (els qui no tenen funcions executives) mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank i, en conseqüència, no hi disposen de contractes formalitzats per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap mena de pagament per cessament en el càrrec de conseller.

### Retribució dels consellers per les seves funcions executives

En relació amb els membres del Consell amb funcions executives (d'ara endavant, consellers executius), els estatuts socials reconeixen a favor seu una retribució per les seves funcions executives addicional al càrrec de conseller.

Així, doncs, els components retributius per aquestes funcions s'estructuren tenint en compte el context de conjuntura i resultats, i inclouen:

- > Una remuneració fixa basada en el grau de responsabilitat i la trajectòria professional, que constitueix una part rellevant de la compensació total.
- > Una remuneració variable vinculada a la consecució d'objectius anuals i a llarg termini, prèviament establerts, i a una gestió prudent dels riscos.
- > Previsió social i altres beneficis socials.

CaixaBank, S.A., està sotmesa a la Llei 10/2014<sup>2</sup> (d'ara endavant, LOSS), en particular pel que fa a la política de remuneració dels professionals, les activitats dels quals incideixen de manera material en el perfil de risc de la societat (d'ara endavant, col·lectiu identificat). En aquest sentit, tenint en compte l'objectiu d'equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de remuneració, les quanties de remuneració fixa dels consellers executius són suficients i el percentatge de remuneració variable vinculat al compliment d'objectius anuals o a llarg termini és reduït, ja que no supera el 100% de la remuneració fixa, llevat que la Junta General aprovi un nivell superior amb un límit del 200%.

Per a la remuneració dels consellers executius no es té en compte la remuneració de caràcter variable i garantit. No obstant això, la societat pot considerar excepcionalment la seva conveniència en el cas de nous nomenaments o contractacions, sempre que la societat tingui una base de capital sana i sòlida i la seva aplicació es limiti al primer any de vigència del contracte. Amb caràcter general, si es considera aquesta aplicació excepcional, no hauria d'excedir l'import d'una anualitat dels components fixos de la remuneració.

<sup>2</sup> Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats de crèdit, modificada pel Reial decret llei 7/2021, de 27 d'abril, de transposició de determinades directives de la Unió Europea, entre les quals hi ha la CRD V.

## 2.2 Comissió de retribucions

### Composició

*El 31 de desembre de 2023, la Comissió de Retribucions estava composta per quatre (4) consellers independents i un (1) conseller dominical, a més d'un secretari i un vicesecretari no membres. Tots els membres de la Comissió tenen una àmplia experiència, aptituds i coneixements, d'acord amb les comeses d'aquesta.*

Nom i cognoms	Càrrec	Caràcter	Data del primer nomenament
Eva Castillo Sanz	Presidenta	Independent	31/3/2023
Joaquín Ayuso García	Vocal	Independent	30/3/2021
Cristina Garmendia Mendizábal	Vocal	Independent	22/5/2020
José Serna Masiá	Vocal	Dominical	30/3/2021
Koro Usarraga Unsain	Vocal	Independent	31/3/2023
Senyor Óscar Calderón de Oya	Secretari no membre	--	1/1/2017
Óscar Figueres Fortuna	Vicesecretari primer no membre	--	23/10/2017

## Funcions

Per part seva, la Comissió de Retribucions assessora el Consell i eleva propostes per a la seva consideració i, si escau, aprovació d'acord amb les competències que té atribuïdes en virtut de l'article 15 del Reglament del Consell, com ara:

- > Preparar les decisions relatives a les remuneracions, en coordinació amb la Comissió de Riscos, incloses les que tinguin repercussions per al risc i la gestió de riscos de la societat, que hagi d'adoptar el Consell d'Administració. En particular, ha d'informar el Consell d'Administració i proposar-li la política de retribucions, el sistema i la quantia de les retribucions anuals dels consellers i alts directius, així com la retribució individual dels consellers executius i alts directius i les altres condicions dels seus contractes, especialment de tipus econòmic i sens perjudici de les competències de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat pel que fa a condicions que aquesta hagi proposat i alienes a l'aspecte retributiu.
- > Vetllar per l'observança de la política de retribucions de consellers i alts directius, així com informar sobre les condicions bàsiques establertes en els contractes subscrits amb aquests i el seu compliment.
- > Informar i preparar la política general de remuneracions de la societat i, en especial, les polítiques que es refereixen a les categories de personal les activitats professionals de les quals incideixin de manera significativa en el perfil de risc de la societat, i les que tenen per objectiu

evitar o gestionar els conflictes d'interès amb els clients de la societat.

- > Analitzar, formular i revisar periòdicament els programes de retribució ponderant la seva adequació i els seus rendiments, i vetllar per la seva observança.
- > Proposar al Consell l'aprovació dels informes o polítiques de remuneracions que aquest hagi de sotmetre a la Junta General d'Accionistes, així com informar el Consell sobre les propostes que tinguin relació amb la remuneració que, si escau, aquest hagi de proposar a la Junta General.
- > Vetllar perquè els eventuais conflictes d'interessos no perjudiquin la independència de l'assessorament extern prestat a la Comissió en relació amb l'exercici de les seves funcions.
- > Considerar els suggeriments que li faci arribar el president, els membres del Consell, els directius o els accionistes de la societat.

D'acord amb el que s'ha dit, la preparació, informe i proposta de les decisions relatives a la remuneració dels membres del Consell correspon a la Comissió de Retribucions, amb el suport de la Secretaria General en el cas dels consellers no executius i, a més, de la Direcció de Recursos Humans en el cas dels consellers executius.

Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració de CaixaBank per a la seva consideració i, si escau, per a la seva aprovació. En cas que les decisions corresponguin a

la Junta General d'Accionistes de CaixaBank, d'acord amb les seves competències, el Consell d'Administració de CaixaBank n'aprova la inclusió en l'ordre del dia i les propostes dels corresponents acords, acompanyades dels informes preceptius.

Qualsevol prestació de serveis d'import significatiu (diferent de la pròpia de l'acompliment del càrrec) o d'operacions amb CaixaBank fetes pels membres del Consell o de les seves parts vinculades està sotmesa al règim de comunicació, excepció, dispensa individualitzada i publicitat prevista en la normativa aplicable a CaixaBank com a entitat de crèdit cotitzada.

Pel que fa a altres conceptes retributius, com la concessió de bestretes, crèdits i garanties i altres remuneracions, actualment a CaixaBank no es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels consellers.

## Assessors externs

La Comissió de Retribucions ha comptat amb l'assessorament d'Ernst & Young Abogados S.L.P. (EY) en l'elaboració de la política de remuneració del Consell d'Administració que se sotmetrà a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes del 2024, així com amb Willis Towers Watson en relació amb les anàlisis i comparatives de mercat en matèria de remuneració i compensació de mercat de consellers executius i alta direcció.



## Activitats de la Comissió durant 2023

*Durant l'exercici 2023, la Comissió de Retribucions de CaixaBank s'ha reunit 12 vegades i ha dut a terme, entre d'altres, les activitats següents en matèria retributiva:*

Àmbit	Activitats
Retribucions de consellers, alta direcció i titulars de funcions clau. Sistema i quantia de les retribucions anuals.	<p>Arran de la proposta de reestructuració del Comitè de Direcció, la Comissió va informar favorablement el Consell sobre les condicions retributives i contractes d'alta direcció per als tres directores nomenats (director de negoci, directora de Transformació Digital i Advanced Analytics i director de Payments i Consumer).</p> <p>També es van acordar les condicions per a la desvinculació del director general de Negoci.</p> <p>La Comissió de Retribucions de CaixaBank va determinar, per a la proposta al Consell, el resultat dels reptes individuals i corporatius de l'esquema de bonificacions de l'exercici 2022 dels consellers executius, membres del Comitè de Direcció i Funcions Clau, així com la proposta de bonificacions també corresponent al 2022.</p> <p>Es va informar favorablement de les condicions econòmiques per al 2023 dels consellers executius, membres del Comitè de Direcció i Funcions Clau.</p> <p>Pel que fa als reptes per a 2023, es va informar favorablement de la proposta de mètriques corporatives, anuals i plurianuals, aplicables al nou esquema de retribució variable per a l'exercici 2023 dels consellers executius, membres del Comitè de Direcció i Funcions Clau. Aquests reptes estan alineats amb el Pla operatiu 2023, i per a cadascun es van detallar les escales corresponents de consecució.</p> <p>També s'ha informat favorablement dels reptes individuals dels membres del Comitè de Direcció i Funcions Clau.</p> <p>Així mateix, la Comissió va informar favorablement sobre l'actualització de la remuneració dels consellers com a tals, i dels presidents de les comissions especialitzades del Consell.</p>
Política general de remuneracions. Política de remuneració del col·lectiu identificat.	<p>La Comissió va informar favorablement de la modificació de la política general de remuneracions, i s'hi va introduir una referència a la delegació formal a l'àrea de Recursos Humans sobre l'autorització de clàusules de garantia per als empleats que no són consellers, alta direcció o responsables de funcions clau.</p> <p>També es va informar favorablement de la modificació de la política de remuneració del col·lectiu identificat del Grup CaixaBank.</p> <p>Adicionalment, d'acord amb la normativa de supervisió d'entitats de crèdit, la Comissió va revisar la sol·licitud d'exclusions del col·lectiu identificat, així com l'informe anual d'Auditoria Interna sobre el procés d'identificació del personal identificat i les exclusions que es gestionen.</p>
Anàlisi, formulació i revisió de programes de retribució. Igualtat.	<p>Després de l'actualització del pressupost del Pla operatiu 2023 per la seva reexpressió en IFRS17, que va ser aprovada pel Consell d'Administració al maig, la Comissió va informar favorablement de la proposta d'ajustament dels reptes corporatius 2023 del ROTE i ràtio d'eficiència i les seves escales de consecució per als consellers executius, els membres del Comitè de Direcció i els titulars de les funcions clau.</p> <p>Així mateix, la Comissió va ser informada sobre el registre salarial de 2022, que va ser inscrit en el Ministeri d'Igualtat i compartit amb la representació legal dels treballadors. Adicionalment, es va informar sobre les novetats normatives en matèria de bretxa salarial.</p>
Informes i política de remuneracions per sotmetre a la Junta General	<p>La Comissió va informar favorablement de la proposta motivada per elevar a la Junta General sobre la modificació de la política de remuneració del Consell d'Administració, que acompanya l'informe motivat preceptiu. Entre les novetats de la política, destaca l'eliminació dels mecanismes d'actualització de la remuneració dels consellers executius, la introducció de fórmules genèriques predefinides per al còmput dels pagaments per acabament de contracte i l'actualització de determinats conceptes retributius dels consellers com a tals i dels presidents de les comissions.</p> <p>Així mateix, la Comissió va donar el vistiplau a la proposta d'acord per al lliurament d'accions a favor dels consellers executius com a part del programa de retribució variable de la societat.</p> <p>Així mateix, es va informar favorablement de l'esborrany de l'informe anual sobre remuneracions dels consellers de l'any 2022, revisat per Auditoria Interna.</p> <p>Igualment, es va acordar informar favorablement de l'esborrany de la recomanació detallada del Consell d'Administració de la proposta d'aprovació del nivell màxim de retribució variable d'empleats amb activitats professionals que incideixen d'una manera significativa en el perfil de risc de la societat fins al dos-cents per cent (200%) del component fix de la seva remuneració total.</p>
Diversos	<p>La Comissió va ser informada de l'acord laboral signat al començament de l'exercici amb la representació dels treballadors en què es va fixar una compensació salarial per inflació, en què s'expliquen els termes generals de l'acord i les negociacions.</p> <p>Així mateix, s'ha presentat a la Comissió, amb caràcter semestral, el resum d'activitats d'Auditoria Interna. S'hi detallen les revisions fetes en quatre àmbits: Col·lectiu identificat, remuneracions i cultura, processos crítics i, finalment, les relatives a la informació pública de remuneracions.</p>

# 03. Política de remuneracions 2023

## 3.1 Retribució dels consellers com a tals

La remuneració del conjunt de consellers, com a tals, consisteix en una quantitat fixa anual amb una xifra màxima que ha de determinar la Junta General i que s'ha de mantenir vigent mentre la Junta no n'acordi la modificació.

La xifra fixada per la Junta General es destina a retribuir el Consell i les seves comissions i es distribueix entre els seus membres, de la forma que el Consell consideri més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions, tenint en compte les funcions i la dedicació de cadascun d'ells i la seva pertinença a les diferents comissions, així com la periodicitat i la forma, a través de dietes, retribucions estatutàries o altres. En la Junta General de 2023 es va fixar en 3.071.250 euros la quantitat anual màxima de la remuneració conjunta de consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives.

En conseqüència, els imports aprovats per pertinença al Consell i a les seves Comissions durant els exercicis 2023 i 2022 són els que s'indiquen tot seguit:



### > REMUNERACIÓ PER PERTINENÇA AL CONSELL I A LES SEVES COMISSIONS

(milers d'euros)	Total 2023	Total 2022
Remuneració base per membre del Consell	94,5	90
Remuneració addicional al conseller coordinador	38	38
Remuneració addicional per membre de la Comissió Executiva	52,5	50
Remuneració addicional al president de la Comissió Executiva	27,5	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Riscos	52,5	50
Remuneració addicional al president de la Comissió de Riscos	27,5	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	52,5	50
Remuneració addicional al president de la Comissió d'Auditoria i Control	27,5	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat	31,5	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat	15,75	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Retribucions	31,5	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Retribucions	15,75	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital (1)	31,5	30

(1) El president i el conseller delegat no reben remuneració addicional per la seva pertinença a la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital, que s'integra dins la seva remuneració global com a membres del Consell.

(milers d'euros)	Total 2023	Total 2022
Remuneració distribuïda als consellers com a tals	2.918	2.736

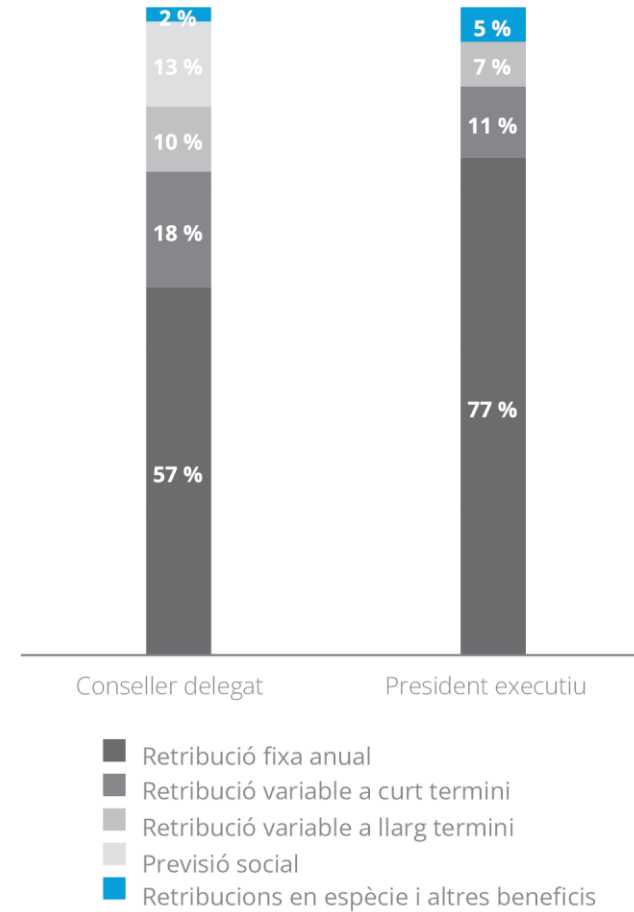
Per emplenar l'annex estadístic s'ha arrodonit la remuneració per pertinença al Consell i a les seves comissions de manera que del sumatori total en resulti la remuneració real distribuïda.

Tots els consellers figuren com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius, per cobrir les responsabilitats en què puguin incórrer en l'exercici de les seves funcions. La política de remuneració no preveu l'establiment de sistemes d'estalvi a llarg termini per als consellers no executius.

(\*) La remuneració distribuïda el 2021 té en compte la part de la retribució addicional del president no executiu meritada fins a la data del cessament en les seves funcions.

### 3.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

Com a resum, tot seguit es presenta el mix retributiu corresponent a la retribució meritada dels consellers executius de CaixaBank el 2023:



## Components fixos de la remuneració

La remuneració fixa dels consellers executius es basa principalment en el grau de responsabilitat i la trajectòria professional, combinada amb un enfocament de mercat d'acord amb enquestes salarials i estudis específics ad hoc. Les enquestes salarials i els estudis específics ad hoc en què participa CaixaBank els duen a terme empreses especialitzades de primer nivell. La mostra que es fa servir per al 2023 és un grup d'entitats financeres europees comparables amb CaixaBank i el conjunt de les empreses de l'IBEX 35.

### Peer Group d'entitats financeres europees de referència

Santander	BBVA	Banc Sabadell	Bankinter	ABN Amro	Commerzbank
Société Générale	Deutsche Bank	Erste Group	KBC Group	Lloyds Banking Group	ING Groep
NatWest	Standard Chartered	Swedbank	UniCredit		

A més, CaixaBank té en compte una mostra multisectorial obtinguda a través de la informació pública disponible sobre els consellers executius d'un nombre representatiu d'empreses que, per dades de dimensió (capitalització borsària, actius, facturació i nombre d'empleats), són comparables a CaixaBank.

Com a regla general, la remuneració fixa dels consellers executius engloba la remuneració que puguin percebre per l'acompliment de càrrecs d'administració en societats del Grup o en altres entitats en interès d'aquesta, de manera que aquesta remuneració es descompta de l'import líquid que reben en concepte de remuneració fixa.

Així mateix, com a component fix de la remuneració, els consellers executius poden tenir pactats en els seus respectius contractes aportacions prefixades a sistemes de previsió i d'estalvi, que s'exposen a l'apartat corresponent, sens perjudici del compliment de la normativa aplicable en matèria de beneficis discrecionals de pensions.



Tot seguit es presenten les remuneracions meritades pels consellers executius vinculades a components fixos:

**Remuneració vinculada a components fixos de consellers executius**

(milers d'euros)	Càrrec	Sou	Remuneració per pertinença al Consell	Remuneració per pertinença a Comissions del Consell	Remuneració per càrrecs en societats del Grup	Remuneració per pertinença a consells fora del Grup	Remuneració fixa anual total
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	2.141,7	94,5	52,5	85,6		2.374,3
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	1.542,8	94,5	80,0		15,2	1.733
<b>Total per concepte 2023</b>		<b>3.684,5</b>	<b>189,0</b>	<b>132,5</b>	<b>85,6</b>	<b>15,2</b>	<b>4.106,8</b>
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	2.061	90	50	60		2.261
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	1.485	90	60		15	1.650
<b>Total per concepte 2022</b>		<b>3.546</b>	<b>180</b>	<b>110</b>	<b>60</b>	<b>15</b>	<b>3.911</b>

Així mateix, els consellers executius poden ser remunerats en espècie en forma de cobertura d'assistència sanitària per a ells i els seus familiars propers, ús d'automòbil o habitatge, o avantatges semblants usuals en el sector, adequades

al seu estatus professional i seguint els estàndards que s'estableixin per al segment professional a què pertanyen. Tot seguit es presenten les remuneracions en espècie meritades pels consellers executius:

**Remuneració en espècie dels consellers executius**

(milers d'euros)	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars(1)	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	5		5	10
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	2		1	3
<b>Total per concepte 2023</b>		<b>7</b>		<b>6</b>	<b>13</b>
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	5			5
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	2			2
<b>Total per concepte 2022</b>		<b>7</b>			<b>7</b>

<sup>1</sup> Assegurança d'assistència mèdica per al conseller executiu, el seu cònjuge i els fills menors de 25 anys.

## Components variables de la retribució

### Esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals

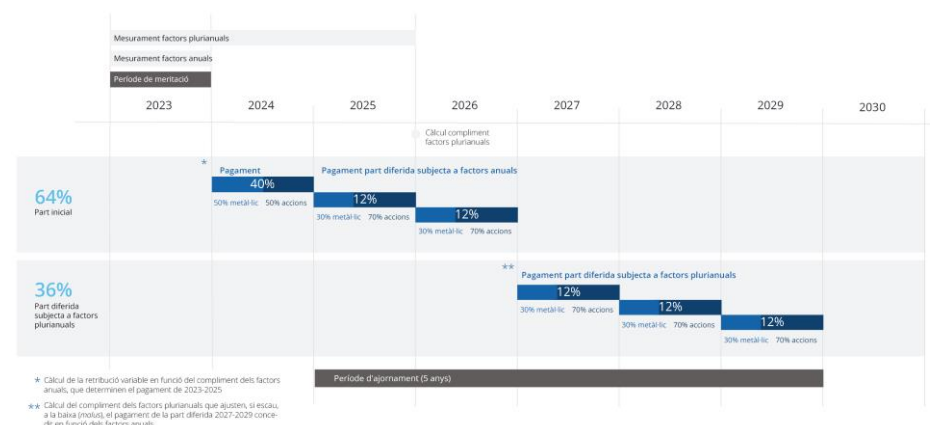
Des del gener del 2022, la remuneració variable dels consellers executius, d'una manera semblant al model aplicable a la resta de membres del col·lectiu identificat del Grup, consisteix en un esquema de remuneració variable ajustat al risc i basat en el mesurament del rendiment que es concedeix anualment partint d'unes mètriques anuals amb un ajustament a llarg termini a través de l'establiment de mètriques de caràcter plurianual.

Aquest esquema es determina sobre la base d'una remuneració variable objectiu establerta per a cadascun dels consellers executius pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, que representa l'import de remuneració variable que es percebrà en cas d'un compliment del 100% dels objectius establerts. En cas de sobrecompliment, es pot arribar a un percentatge màxim de consecució del 120%.

Per al mesurament del rendiment i en l'avaluació dels resultats s'utilitzen factors anuals, amb criteris corporatius quantitatius (financers) i corporatius qualitius (no financers), que han d'estar especificats i clarament documentats. Així mateix, també es fan servir factors plurianuals basats en criteris corporatius i que ajusten, com a mecanisme de reducció, el pagament de la part diferida sotmesa a factors plurianuals. Aquest esquema està basat solament en el compliment de reptes corporatius, que ponderen un 100%.

D'acord amb aquest sistema, els consellers executius de l'entitat han de rebre el 40% de la remuneració variable corresponent a l'exercici en curs, a parts iguals en efectiu i en accions de CaixaBank, i el 60% restant s'ha de diferir, 30% en efectiu i 70% en accions, durant un període de cinc anys. En aquest sentit, el pagament corresponent als dos primers anys de diferiment està subjecte a factors anuals, mentre que el pagament dels tres anys següents estarà subjecte al compliment dels factors plurianuals que s'hagin aprovat.

Tot seguit, s'inclou un exemple gràfic del sistema de concessió, consolidació i pagament de la remuneració variable dels consellers executius per a l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals de 2023:



La percepció de la remuneració variable amb mètriques plurianuals per part dels consellers executius està sotmesa al manteniment de la seva relació de servei a 31 de desembre de l'any en què s'hagi de meritjar aquesta remuneració variable.

(milers d'euros)	Càrrec	Remuneració variable objectiu (milers de €)	Remuneració variable màxima 120% (milers de €)
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	954	1.145
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	336	403

Per a l'exercici 2023, el conseller delegat ha tingut assignada una remuneració variable objectiu equivalent al 40,2% de la seva remuneració fixa anual, en cas de compliment del 100% d'objectius preestablerts a l'inici de l'any pel Consell, que pot arribar fins a un màxim de 48,2% de la remuneració fixa anual en cas de compliment màxim del 120%.

D'altra banda, el president executiu ha tingut assignada una remuneració variable objectiu equivalent al 19,4% de la seva remuneració fixa anual, en cas de compliment del 100% d'objectius preestablerts a l'inici de l'any per la Comissió de Retribucions, que pot arribar fins a un màxim de 23,3% de la remuneració fixa anual en cas de compliment màxim del 120%.

## Reptes corporatius de la remuneració variable dels consellers executius el 2023

### Mètriques de mesurament de factors anuals

Els reptes corporatius, amb una ponderació del 100%, són fixats anualment pel Consell, a proposta de la Comissió de Retribucions, amb un grau de

consecució en el rang de [80%-120%], i amb una determinació basada en els conceptes següents alineats amb els objectius estratègics:

Críteris	Mètrica	Ponderació	Grau de compliment	Grau de consecució	Objectiu	Resultat	Reconeixement del repte (%)	
Corporatius	Financers	20%	> 12,4 = 120%	120%	10,9	15,6	120%	
			Entre 12,4 i 9,3	Entre 120% i 80%				
			< 9,3 = 0%	0				
	REC	20%	< 41,0 = 120%	120%	42,8	38,4	120%	
			Entre 41,0 i 44,4	Entre 120% i 80%				
			> 44,4 = 0%	0				
	NPA	10%	<1.942 M € = 120%	120%	2.428 M €	-895 M €	120%	
			Entre 1.942 M € i 2.914 M €	Entre 120% i 80%				
			> 2.914 M € = 0%	0				
	No financers	RAF	20%	0 ambres	120%	2 ambres	0 ambres	120%
				0,5 ambres	115%			
				1 ambre	110%			
				1,5 ambres	105%			
2 ambres				100%				
2,5 ambres				95%				
3 ambres				90%				
3,5 ambres				85%				
4 ambres	80%							
>= 4,5 ambres	0							
Sostenibilitat	10%	> 23.673 M € = 120%	120%	19.728 M €	27.230 M €	120%		
		Entre 23.673 M € i 15.782 M €	Entre 120% i 80%					
		< 15.782 M € = 0%	—%					
Qualitat	10%	Cada repte individualment en escales entre el 0 per sota del 80% i fins a un màxim del 120%		Màxim del 120% i mínim del 80%. Per sota 0%	NPS oficina 69,7 IEX 90.0 NPS digital 58,5	NPS oficina 78,2 IEX 92.5 NPS digital 60,0	116,78%	
Compliment normatiu	10%	> 97,5	Entre 120% i 0%	97,5	98,57	113%		
		Entre 97,5 i 96 = 90%	Entre 108% i 0%					
		Entre 94,5 i 96 = 80%	Entre 96% i 0%					
		< 94,5 = 0%	0					
<b>Consecució</b>							<b>118,98%</b>	

Tot seguit es defineixen en detall les mètriques establertes i els objectius que es persegueixen amb cadascuna:

#### ROTE (20%)

**Definició:** mesura l'índex de rendibilitat sobre el patrimoni tangible i es calcula com el quocient entre el resultat atribuït al Grup (ajustat per l'import del cupó de l'Additional Tier 1) i els fons propis més ajustaments de valoració mitjans 12 mesos, deduint els actius intangibles com ara els fons de comerç. El grau de compliment del ROTE durant el 2023 s'ha calculat de conformitat amb el detall següent: 4.539 (resultat net de cupó AT1) / 29.056 (fons propis i ajustaments de valoració mitjans deduïts els intangibles).

L'objectiu del repte era 10,9, i s'ha aconseguit un resultat de 15,6, cosa que comporta un grau de reconeixement l'any 2023 del 120 %.

#### Ràtio d'eficiència core (REC) (20%)

**Definició:** és el pes que suposen les despeses recurrents en relació amb els ingressos de l'activitat core de l'entitat. Es calcula com la relació percentual de les despeses recurrents del Grup entre els ingressos core (definitos com la suma de marge d'interessos, comissions i els ingressos vinculats a les assegurances).

El grau de compliment de la ràtio d'eficiència Core el 2023 s'ha calculat de conformitat amb el detall següent: 5.812 (despeses recurrents) / 15.137 (ingressos core).

L'objectiu del repte era 42,8, havent-se assolit un resultat de 38,4, fet que comporta un grau de compliment del repte l'any 2023 del 120%.

#### NPA (10%)

**Definició:** és la variació, en termes absoluts, dels actius problemàtics del Grup (definitos com a saldos dubtosos, adjudicats i drets de rematada).

El grau de compliment de la mètrica durant el 2023 s'ha calculat de conformitat amb el detall següent: l'objectiu del repte era una variació de 2.428 milions d'euros, i s'ha assolit un resultat de -895, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2023 és del màxim del 120%.

#### Risk Appetite Framework (RAF): (20%)

**Definició:** per calcular la consecució de l'objectiu vinculat a la mètrica RAF s'usa un nivell agregat del quadre de comandament de mètriques del marc d'apetit al risc de l'entitat. Aquest quadre de comandament està compost per mètriques quantitatives que mesuren els diferents tipus de riscos, per a les quals el Consell d'Administració estableix unes zones d'apetit (verd), tolerància (ambre) o incompliment (vermell), i determina l'escala de consecució, que estableix uns percentatges de penalització o bonificació segons la variació de cada mètrica entre la situació real del final de l'exercici i la prevista inicialment per al mateix exercici en el pressupost.

El nombre d'ambres final de les mètriques és inferior en 2 ambres al pressupostat, de manera que, d'acord amb l'escala de compliment, arriba a 120% per a l'any 2023.

El quadre de comandament de la RAF permet un seguiment dels riscos financers, no financers i transversals. En particular, per tant, s'hi inclouen riscos com ara l'operacional, el de conducta i el risc reputacional. El perímetre d'aquestes mètriques cobreix el total del Grup CaixaBank. Des de la perspectiva de reputació, el quadre de comandament considera d'una manera directa aspectes de sostenibilitat, així com d'altres de vinculats a ciberseguretat i protecció de dades i experiència de client. Aquests aspectes, alhora, són els que sorgeixen com a materials en l'Estudi de doble materialitat 2023.



## Sostenibilitat (10%)

**Definició:** mobilització de finances sostenibles, mesura la nova producció de finances sostenibles.

La consecució es determina linealment entre el resultat assolit de 27.230 milions d'euros i el repte fixat d'acord amb el pla de sostenibilitat per al 2023 de 19.728 milions d'euros, cosa que comporta una consecució de 120%.

Aquest repte està directament relacionat amb el compromís assumit en el Pla estratègic de ser referents a Europa en sostenibilitat i es vincula a la qüestió de les solucions de finançament i inversió ambiental recollit dins l'Estudi de doble materialitat 2023.

## Qualitat 10%

**Definició:** mètrica que combina l'índex de Net Promoter Score (clients que ens recomanen) amb un índex d'experiència de client.

L'objectiu del repte era:

- > NPS oficina: 69,7
- > IEX: 90,0
- > NPS digital: 58,5

S'ha assolit un resultat de:

- > NPS oficina: 78,2
- > IEX: 92,5
- > NPS digital: 60,0

Per aquest motiu el grau de compliment del repte l'any 2023 és 116,78%.

Aquest repte està relacionat amb l'oferta de qualitat, àmplia i especialitzada de productes i serveis i l'atenció especialitzada, qüestions incloses en l'Estudi de doble materialitat 2023, i recull el compromís de CaixaBank de mantenir un model d'atenció eficient i adaptada a les preferències dels clients que mesuri la qualitat per segments específics i persegueixi la inclusió financera de tota la societat tal com estableix el nostre Pla estratègic 2022-2024.



### Compliment normatiu 10%

**Definició:** índex agregat de mètriques que mesuren processos de prevenció de blanqueig de capitals, MiFID i comercialització correcta de productes i serveis.

Dins aquest índex, i amb un pes del 50%, 25% cada mètrica, CaixaBank mesura que s'ha emplenat correctament, per al 100% dels clients, tota la documentació MiFID, en què s'avaluen els coneixements financers i idoneïtat dels clients i que permet assegurar una identificació correcta del nivell de risc assumible; i de la comercialització correcta de productes i serveis que inclou, entre d'altres, tota la documentació precontractual i de

formalització dels contractes. Aquests dos indicadors es vinculen a les qüestions materials de comunicació clara i transparent i de comercialització responsable identificades en l'Estudi de doble materialitat 2023 de CaixaBank.

L'objectiu del repte era 97,5 i s'ha assolit un resultat de 98,6, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2023 és de 113%.

Partint dels resultats anteriors, el Consell d'Administració, amb proposta prèvia de la Comissió de Retribucions, ha aprovat el reconeixement del 118,98% de la part de la remuneració variable vinculada a factors de mesurament anual.

### Mètriques de mesurament de factors plurianuals

criteris	Mètrica	Ponderació	Valor objectiu	Grau de compliment	Grau de penalització
Corporatius	CET1	25%	Mesura RAF de tolerància al risc en verd	Vermell = 0% Ambre = 50% Verd = 100%	100% 50% —%
	TSR	25%	Valor de l'índex EUROSTOXX Banks – Gross Return	>= índex = 100% < índex = 0%	—% 100%
	ROTE plurianual	25%	Mitjana dels imports reptats anualment durant el període de mesurament	> Mitjana = 100% Entre 80% i 100% < 80% = 0%	—% Entre 0 i 100% 100%
	Sostenibilitat	25%	66.961 M €	≥ 66.961 M € = 100% Entre 66.961 M € i 50.221 M € = entre 75 i 100% < 50.221 M € = 0%	—% Entre 0 i 100% 100%

El grau de consecució per a les mètriques de mesurament de factors plurianuals es va fixar exclusivament en funció de criteris corporatius i determina l'ajust dels pagaments a partir del tercer any de diferiment (és a dir, el 36% de la retribució variable restant).

Tot seguit es descriuen les mètriques associades als factors plurianuals:

#### CET1 (25%)

**Definició:** es va establir com a mètrica vinculada al color (nivell de tolerància) de l'indicador al RAF de CET1 al tancament del període plurianual.

#### TSR (25 %)

**Definició:** comparativa amb la mitjana de l'índex EUROSTOXX Banks – Gross Return.

#### ROTE plurianual (25 %)

**Definició:** es va establir com la mitjana de consecució del ROTE reptat per a cadascun dels anys del període de mesurament plurianual.

#### Sostenibilitat (25 %)

**Definició:** es va establir en arribar a una xifra acumulada de mobilització de finances sostenibles durant el període 2023-2025. Les mètriques esmentades anteriorment tenen associades unes escales de grau de compliment, de

manera que, si no s'assoleixen els objectius establerts durant el període de mesurament de tres anys, podran minorar la part diferida de la remuneració variable pendent d'abonament, però mai no podran incrementar-la.

A més, a la remuneració variable hi són aplicables la resta de condicions del sistema de concessió, consolidació i pagament de la remuneració variable dels consellers executius previstes a la política de remuneració.

## Determinació de la remuneració variable amb mètriques plurianuals

La determinació final de la consecució de la remuneració variable en forma de bo meritat ha de ser aprovada pel Consell a proposta de la Comissió de Retribucions.

Després de l'avaluació del conjunt total dels objectius anteriors, el Consell d'Administració ha considerat el següent:

### > % DE COMPLIMENT DE REPTES A L'EFECTE DE LA CONCESSIÓ DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE EN FORMA DE BONIFICACIÓ

#### \_Conseller delegat

Remuneració variable amb mètriques plurianuals objectiu 2023 (milers d'euros)	% compliment reptes corporatius	Remuneració variable amb mètriques plurianuals 2023 (milers d'euros)
954	118,98%	1135

La remuneració variable en forma de bonificació meritada pel conseller delegat en l'exercici 2023 puja a un import d'1.135.335,67 euros, que es correspon amb un 47,8% de la seva remuneració fixa anual total.

#### \_President executiu

Remuneració variable amb mètriques plurianuals objectiu 2023 (milers d'euros)	% compliment reptes corporatius	Remuneració variable amb mètriques plurianuals 2023 (milers d'euros)
336	118,98%	400

La remuneració variable en forma de bonificació meritada pel president executiu en l'exercici 2023 puja a un import de 399.766,08 euros, que es correspon amb un 23,1% de la seva remuneració fixa anual total.

Remuneració variable 2023	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bo de cada exercici	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bo de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	Remuneració equivalent (milers d'euros)
Part inicial	40%	Accions	20%	58.162	227
		Efectiu	20%		227
Remuneració diferida	24%	Accions	17%	48.857	190
		Efectiu	7%		82
Subjecta a factors plurianuals	36%	Accions	25%	73.284	286
		Efectiu	11%		123

Remuneració variable 2023	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bo de cada exercici	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bo de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	Remuneració equivalent (milers d'euros)
Part inicial	40%	Accions	20%	20.479	80
		Efectiu	20%		80
Remuneració diferida	24%	Accions	17%	17.204	67
		Efectiu	7%		29
Subjecta a factors plurianuals	36%	Accions	25%	25.803	101
		Efectiu	11%		43

## Diferiment i pagament en instruments retribució variable

**Gonzalo Gortázar** – conseller delegat

*La remuneració meritada en l'exercici 2023 vinculada a components variables del conseller delegat:*

(Milions d'euros)

Concepte de remuneració variable format bo	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bo de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bo de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abonament de la remuneració variable upfront del 2023	Accions	20%	58.162	40%	227	681
	Efectiu	20%			227	
Abonament de la remuneració variable diferida del 2022	Accions	8%	23.377	52%	91	522
	Efectiu	4%			39	
Abonament de la remuneració variable diferida del 2021	Accions	6%	18.140	64%	50	297
	Efectiu	6%			50	
Abonament de la remuneració variable diferida del bo 2019	Accions	6%	16.256	88%	46	92
	Efectiu	6%			46	
Abonament de la remuneració variable diferida del bo 2018	Accions	6%	15.613	100%	47	
	Efectiu	6%			47	

*\* El 2020, el conseller delegat va renunciar voluntàriament a la retribució variable anual en forma de bonificació corresponent a aquest exercici, com a acte de responsabilitat per la situació econòmica i social excepcional generada per la covid-19.*

Els rendiments de la remuneració variable diferida en format de bonificació per al conseller delegat abonat en l'any pugen a 5.254 euros i s'inclouen en "Altres conceptes", en el punt 7.C.1.a.i de l'annex estadístic.

**José Ignacio Goirigolzarri** – president executiu

La remuneració meritada en l'exercici 2023 vinculada a components variables del president:

(Milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format bo	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bo de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bo de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abonament de la remuneració variable <i>upfront</i> de 2023	Accions	20%	20.479	40%	80	240
	Efectiu	20%			80	
Abonament de la remuneració variable diferida del 2022	Accions	8%	8.232	52%	32	184
	Efectiu	4%			14	
Abonament de la remuneració variable diferida del 2021	Accions	6%	5.118	64%	14	84
	Efectiu	6%			14	

Els rendiments de la remuneració variable diferida en format de bonificació per al conseller delegat abonat en l'any pugen a 796 euros i s'inclouen en "Altres conceptes", en el punt 7.C.1.a.i de l'annex estadístic.

A més, el president executiu té pendents d'abonament determinats imports diferits a conseqüència de la seva prestació de serveis a Bankia.

(Milions d'euros)

Concepte de remuneració variable	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bo de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bo de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
RVA 2019	Accions	12,5%	10.210	75%	27	53
	Efectiu	12,5%			27	
RVA 2018	Accions	12,5%	6.740	100%	29	0
	Efectiu	12,5%			29	
RVP 2018	Accions	50%	8.464	100%	36	0
	Efectiu	50%			36	



### Components variables a llarg termini dels sistemes retributius d'anys anteriors

#### Pla d'incentius anuals condicionats vinculats al Pla estratègic 2019-2021

El 5 d'abril del 2019, la Junta General va aprovar la implantació d'un Pla d'incentius anuals condicionats (d'ara endavant, **PIAC**) vinculats al Pla estratègic 2019-2021, que permet percebre, després d'un cert període, un nombre d'accions de CaixaBank, sempre que es compleixin els objectius estratègics i determinats requisits.

El PIAC consisteix en l'assignació, els anys 2019, 2020 i 2021, d'unitats a cada beneficiari (d'ara endavant, **Unitats**), que serveixen de base per fixar les accions de CaixaBank que es lliuraran a cada beneficiari. L'assignació de les Unitats no comporta l'atribució de drets econòmics i polítics vinculats a la condició d'accionista, la qual s'adquirirà, si escau, amb l'entrega d'accions de la societat. Els drets que confereix la seva assignació són intransmissibles, excepte en els supòsits especials que es prevegin, si escau, en el Reglament del PIAC.

Pel que fa al segon cicle del Pla, com a mesura de responsabilitat per part de la Direcció de CaixaBank davant la situació econòmica i social excepcional generada per la covid-19, el Consell d'Administració va aprovar en la seva sessió del 16 d'abril de 2020 la no assignació d'accions als beneficiaris del segon cicle del Pla.

Tot seguit es descriu la informació detallada del PIAC, el tercer cicle del qual ha acabat en l'exercici 2023.

#### Beneficiaris

Són beneficiaris del PIAC els consellers executius, els membres del Comitè de Direcció i la resta de l'equip directiu i empleats clau del Grup convidats expressament a participar-hi pel Consell. Malgrat que el nombre màxim de beneficiaris autoritzats inicialment per la Junta General del 2019 pujava a 90 persones, a la Junta General d'Accionistes del 14 de maig del 2021 s'aprova un increment del nombre de beneficiaris estimat, que passen a 130 persones. Aquest increment es produeix a conseqüència de la fusió, amb l'objectiu d'actualitzar el col·lectiu de beneficiaris en la nova estructura organitzativa de CaixaBank.

## Durada, períodes de mesurament d'objectius i dates de liquidació del PIAC

El PIAC consta de tres cicles, de tres anys de durada cadascun, amb tres assignacions d'Unitats. Cadascuna de les assignacions tenia lloc els anys 2019 (període 2019-2021), 2020 (període 2020-2022) i 2021 (període 2021-2023).

Cada cicle té dos períodes de mesurament d'objectius:

- > El primer període de mesurament (d'ara endavant, primer període de mesurament) correspon al primer any de cadascun dels cicles, en què s'hauran de complir determinats objectius lligats a les mètriques descrites més endavant. Segons el grau de compliment dels objectius del primer període de mesurament, i partint de les unitats assignades a l'inici de cada cicle, es concedirà als beneficiaris durant el segon any de cada cicle (d'ara endavant, data de concessió) un incentiu provisional (d'ara endavant, incentiu provisional) equivalent a un nombre d'accions (d'ara endavant, concessió de l'incentiu provisional). Aquesta no implica el lliurament en aquest moment d'accions.
- > El segon període de mesurament (d'ara endavant, segon període de mesurament) es correspon als 3 anys de durada de cadascun dels cicles, en què s'hauran de complir igualment els objectius lligats a les mètriques descrites. El nombre final d'accions que es lliurarà (d'ara endavant, incentiu final) es determinarà després de la fi de cadascun dels cicles i estarà sotmès al compliment dels objectius del segon període de mesurament de cadascun dels cicles (d'ara endavant, determinació de l'incentiu final), i en cap cas no pot superar les accions de l'incentiu provisional.

Per als consellers executius i membres del Comitè de Direcció, les accions corresponents a l'incentiu final de cada cicle es lliuren per terços en el tercer, quart i cinquè aniversari de la data de concessió (d'ara endavant, dates de liquidació). Per a la resta de beneficiaris que no formen part del col·lectiu identificat el 2021, les accions es lliuren totalment en una sola data de liquidació, en el tercer aniversari de la data de concessió. Per als beneficiaris que formin part del col·lectiu identificat 2021, les accions es lliuraran per meitats el tercer i quart aniversaris de la data de concessió.

La data formal d'inici del PIAC va ser el 5 d'abril del 2019 (d'ara endavant, data d'inici), llevat dels beneficiaris incorporats amb posterioritat. El PIAC acabarà en l'última data de liquidació de les accions corresponents al tercer cicle, és a dir, el 2027 per als consellers executius i els membres del Comitè de Direcció, i el 2025 per a la resta de beneficiaris (d'ara endavant, data de finalització).

## Valor de les accions que s'agafarà com a referència

El valor de les accions que s'ha pres de referència per a l'assignació de les unitats correspon al preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció de CaixaBank de les sessions borsàries de gener de cada any d'inici de cicle (és a dir, 01/2019, 01/2020 i 01/2021).

El valor de les accions corresponents a l'incentiu final que, si escau, es lliurin, es correspondrà amb el preu de cotització de tancament de l'acció de CaixaBank en cada data de liquidació de cadascun dels cicles.

## Nombre d'Unitats que s'assignaran

Les Unitats que s'assignaran a cada beneficiari en cada cicle les determina el Consell, amb la fórmula següent:

$$NU = IT / PMA$$

- > **NU** = nombre d'unitats que s'assignaran a cada beneficiari, arrodonit per defecte a l'enter superior més pròxim.
- > **IT** = import objectiu de referència del beneficiari en funció de la seva posició.
- > **PMA** = Preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció de les sessions borsàries de gener de cada any d'inici dels cicles.





### Nombre d'accions corresponents a la concessió de l'incentiu provisional i final

Les accions corresponents a la concessió de l'incentiu provisional es determinen amb la fórmula següent:

#### **NAC = NU x GCI**

- > **NAC** = nombre d'accions de la concessió de l'incentiu provisional, arrodonides per defecte al sencer superior.
- > **NU** = nombre d'unitats assignades al beneficiari a l'inici de cada cicle.
- > **GCI** = grau de consecució de l'incentiu provisional, segons el grau de compliment d'objectius lligats a les mètriques del PIAC durant el primer any de cada cicle (vegeu l'apartat «Mètriques»).

Les accions corresponents a l'incentiu final es determinen amb la fórmula següent:

#### **NA = NAC x Aj. Ex post**

- > **NA** = nombre d'accions corresponent a l'incentiu final que es lliurarà, arrodonit a l'enter superior més pròxim.
- > **Aj. Ex post** = ajustament ex post sobre l'incentiu provisional de cada cicle, segons el compliment de l'objectiu de cada cicle.

### Nombre màxim d'accions a lliurar

Per al primer cicle del Pla, el nombre màxim total d'accions que es lliuraran als beneficiaris del Pla els anys 2023, 2024 i 2025, en el supòsit de consecució màxima en què se superi, en tots els casos, el compliment de tots els objectius corresponents al primer cicle del Pla per sobre del pressupostat, puja a un total d'1.242.768 accions, de les quals 73.104 accions corresponen, com a màxim, al conseller delegat.

D'acord amb el que s'ha esmentat, per al segon cicle del Pla, com a mesura de responsabilitat per part de la Direcció de CaixaBank davant la situació econòmica i social excepcional generada per la covid-19, el Consell d'Administració va aprovar en la seva sessió del 16 d'abril del 2020 la no assignació d'accions als beneficiaris del segon cicle del Pla.

Per al tercer cicle del Pla, el nombre màxim total d'accions que, si escau, podran rebre els beneficiaris del Pla els anys 2025, 2026 i 2027, en el supòsit de consecució màxima en què se superi, en tots els casos, el compliment de tots els objectius corresponents per sobre del pressupostat, puja a un total de 4.094.956 accions, de les quals 176.309 accions correspondran, com a màxim, al conseller delegat i 105.786 accions correspondran, com a màxim, al president.



## Mètriques

### A. Determinació del grau de consecució de l'incentiu provisional

El grau de consecució de l'incentiu provisional (GCI) depèn del grau de compliment dels objectius durant el primer període de mesurament de cada cicle, lligats a les mètriques següents:

Concepte objectivable	Ponderació en grau de consecució de l'incentiu (GCI)	Grau de consecució mínim	Grau de consecució màxim
REC (Ràtio d'Eficiència Core)	40%	80%	120%
ROTE (Return on Tangible Equity)	40%	80%	120%
IEX (índex d'Experiència Client)	20%	80%	120%

#### REC (Ràtio d'Eficiència Core)

Escala d'èxit	
REC	Coefficient
≤ 55,5%	1,2
56,6%	1
57,8%	0,8
> 57,8%	0

#### ROTE (return on tangible equity)

Escala d'èxit	
ROTE	Coefficient
≥ 7,1%	1,2
6,2%	1
5,3%	0,8
< 5,3%	0

#### IEX (índex d'experiència client)

Escala d'èxit	
IEX	Coefficient
≥ 84,5	1,2
84,3	1
84,1	0,8
< 84,1	0

El grau de consecució de l'incentiu provisional es determina segons la fórmula següent:

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

- > GCI = grau de consecució de l'incentiu provisional expressat com un percentatge arrodonit al primer decimal.
- > CREC = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu REC.
- > CROTE = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu ROTE.
- > CIEX = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IEX.

És una condició per a la concessió de l'incentiu provisional en cada cicle que la mètrica ROTE superi, al final del primer període de mesurament de cada cicle, un valor mínim, establert pel Consell.

### Coefficient multiplicador

Solament per determinar les accions corresponents a la concessió de l'incentiu provisional en la data de concessió del tercer cicle, s'inclou un multiplicador, que podrà arribar fins a 1,6, s'aplicarà sobre el GCI i depèn de l'evolució de l'indicador TSR de CaixaBank per comparació amb els 17 bancs comparables durant el primer cicle. No obstant això, en cas que, al final del primer cicle, CaixaBank ocupi una posició per sota de la mitjana en el rànquing, no serà aplicable cap coeficient multiplicador addicional sobre el GCI.

L'escala d'èxit d'aquest coeficient multiplicador és la següent:

Posició en el grup de comparació	Coefficient multiplicador
1a a 3a	1,6
4a a 6a	1,4
7a a 10a	1,2
11a a 18a	1

## B. Càlcul de l'incentiu final

L'ajustament ex post es calcula d'acord amb els objectius que s'assoleixin en relació amb les mètriques següents al final de cada cicle. La seva aplicació podrà fer que les accions finals que es lliuraran siguin inferiors, però mai superiors, a les accions corresponents a l'incentiu provisional en cada data de concessió.

### > PARÀMETRES VINCULATS A L'AJUSTAMENT EX POST PER DETERMINAR L'INCENTIU FINAL DEL PIAC

Concepte objectivable	Ponderació	Grau de consecució mínim	Grau de consecució màxim
RAF	60%	—%	100%
TSR (total share return)	30%	—%	100%
IGR (Índex Global de Reputació del Grup CaixaBank)	10%	—%	100%

El seu càlcul està establert d'acord amb la fórmula següent:

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

- > **Aj. Ex post** = ajustament ex post que cal aplicar a l'incentiu provisional concedit, expressat com un percentatge [màxim 100%].
- > **CTSR** = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu TSR.
- > **CRAF** = coeficient assolit en relació amb l'objectiu RAF.
- > **CIGR** = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IGR.

### CTSR

L'evolució del TSR en cada cicle es mesura per comparació de CaixaBank amb 17 bancs de referència. S'estableix un coeficient entre 0 i 1 segons la posició que CaixaBank ocupi en el rànquing. El coeficient serà 0 quan CaixaBank es posiïni per sota de la mitjana.

Per evitar moviments atípics en la seva determinació, s'han tingut en compte com a valors de referència en la data d'inici i fi del segon període de mesurament de cada cicle, el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció durant 31 dies naturals. Aquests 31 dies recullen, a més del 31 de desembre, els 15 anteriors i els 15 posteriors a la data en qüestió. Un expert independent calcula la mètrica TSR al tancament de cada cicle.

Adicionalment, si en la data de finalització de cadascun dels cicles, el TSR es troba entre la posició 16 i 18 (totes dues incloses) del rànquing, l'incentiu final que resultaria de l'aplicació dels ajustaments ex post es reduiria en un 50%.

### CRAF

Per al càlcul de la consecució de l'objectiu lligat al RAF s'utilitza un nivell agregat del quadre de comandament del Marc d'Apetit al Risc, compost per mètriques quantitatives que mesuren els diferents riscos catalogant-los en zones d'apetit (verd), tolerància (ambre) o incompliment (vermell). El Consell determina l'escala de consecució que estableix uns percentatges de penalització o bonificació segons la variació de cada mètrica entre la situació inicial i final del RAF.

### CIGR

La consecució de l'IGR es calcula partint de la seva variació en cadascun dels cicles. Per al primer cicle s'ha mesurat l'evolució entre el valor calculat al tancament del 31/12/2018 i del 31/12/2021; per al segon cicle s'ha calculat partint de l'evolució entre el 31/12/2019 i el 31/12/2022, i per al tercer cicle s'ha mesurat segons l'evolució entre el 31/12/2020 i el 31/12/2023. Si la variació és negativa el grau de consecució és 0%. En cas contrari seria del 100%.

L'indicador IGR inclou indicadors relacionats amb el risc reputacional, que mesura, entre d'altres, aspectes socials, mediambientals i de canvi climàtic, de manera que qualsevol impacte negatiu relacionat amb algun d'aquests temes comportaria un ajustament en el nombre total d'accions de l'incentiu final.

### Requisits per a l'obtenció de les accions

A més del compliment dels objectius a què es vincula el PIAC en els termes i condicions desenvolupats en el seu Reglament, tot seguit es descriuen els requisits per a la recepció de les accions de cada cicle:

- > El beneficiari ha de romandre en el Grup fins a la data de liquidació corresponent a cada cicle, excepte en circumstàncies especials com ara, entre d'altres, la defunció, la incapacitat permanent o la jubilació. En cas de baixa voluntària o acomiadament procedent, el beneficiari perdrà el dret a percebre les accions.

- > Les accions es lliuraran només si resulta sostenible d'acord amb la situació de CaixaBank i si es justifica pels seus resultats. Si al tancament del Pla estratègic 2019-2021 CaixaBank presenta resultats negatius, no reparteix dividends o no supera les proves de resistència exigides per l'Autoritat Bancària Europea (d'ara endavant, **EBA**), les accions que correspondria lliurar no es lliurarien i els beneficiaris perdrien qualsevol dret a rebre-les.

### Primer cicle PIAC – Càlcul de l'incentiu final

#### \_Conseller delegat

#### > PARÀMETRES VINCULATS AL CàLCUL DE L'INCENTIU FINAL DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE - PIAC

D'acord amb la informació publicada a l'informe anual de remuneració de consellers de CaixaBank de l'any 2019, l'incentiu provisional determinat en el primer cicle per al conseller delegat és el següent:

Remuneració variable PIAC objectiu 2021 (I) (milers d'euros)	PMA (II) (euros)	Unitats assignades (III = I/II) (u.)	Grau de consecució de l'incentiu provisional (IV) (%)	Accions concedides provisionalment (V = III*IV) (u.)
200	3,283	60.920	85%	51.782

L'incentiu provisional determinat un cop finalitzat el primer període de mesurament del primer cicle del PIAC (2019) va quedar sotmès a un segon període de mesurament, basat en un ajustament ex post segons el compliment d'objectius plurianuals durant un període de tres anys (2019-2021). En l'informe anual de remuneració de consellers de CaixaBank de l'any 2022 es va determinar el càlcul de l'incentiu final.

#### > INCENTIU FINAL DEL PRIMER CICLE DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE - PIAC

Accions concedides provisionalment (u.)	% reducció sobre l'incentiu provisional	Accions concedides finalment (u.)
51.782	30%	36.248

La remuneració meritada en l'exercici 2023 vinculada a components variables del conseller delegat:

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament del 1r cicle PIAC 2019 - 2021	Accions	33%	11.962	67 %	11.962



## Tercer cicle PIAC – Determinació de l'incentiu provisional

### > PARÀMETRES VINCULATS AL GRAU DE CONSECUCIÓ DE L'INCENTIU PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE - PIAC

Tal com s'ha explicat anteriorment, en l'exercici 2021 va començar el tercer i últim cicle del PIAC vinculat al Pla estratègic 2019-2021.

El grau de consecució de l'incentiu provisional es va determinar segons el grau de compliment dels objectius següents, lligats a les mètriques següents durant l'exercici 2021:

Concepte objectivable	Ponderació	Objectiu	Resultat	Grau del compliment de l'objectiu (%)	Grau de consecució de l'incentiu provisional (%)
REC (Ràtio d'Eficiència Core)	40 %	56,6	56,0	110,50	44,2
ROTE (Return on Tangible Equity)	40 %	6,2	7,6	120,00	48
IEX (Índex d'Experiència Client)	20 %	84,3	86,3	120,00	24

116,2 %

Per determinar el grau de consecució de l'incentiu provisional de la remuneració variable corresponent a l'exercici 2021, la Comissió de Retribucions va tenir en compte el grau de consecució dels objectius i les escales d'èxit associades a cada objectiu, amb els seus pendents corresponents (relació entre el grau de compliment de l'objectiu i el grau de consecució de l'incentiu provisional):

#### REC

El REC de CaixaBank va assolir un grau de compliment del 110,5% durant l'exercici 2021, fet que suposa un grau de consecució de l'incentiu provisional del 44,2%.

#### ROTE

El ROTE de CaixaBank va assolir un grau de compliment del 120% durant l'exercici 2021, fet que suposa un grau de consecució de l'incentiu provisional del 48%.

#### IEX

L'IEX de CaixaBank va assolir un grau de compliment del 120% durant l'exercici 2021, fet que suposa un grau de consecució de l'incentiu provisional del 24%.

## Coefficient multiplicador

Per a la concessió de l'incentiu provisional en la data de concessió del tercer cicle, s'hi incloïa un multiplicador, que podria arribar fins a 1,6 i que s'aplicava sobre el GCI, en funció de l'evolució de l'indicador TSR de CaixaBank en comparació amb els 17 bancs comparables durant el període 2019-2021.

L'escala de consecució per al coeficient multiplicador addicional aprovada pel Consell, a proposta de la Comissió de Retribucions, va ser la següent:

Posició en el grup de comparació	Coefficient multiplicador
1a a 3a	1,6
4a a 6a	1,4
7a a 10a	1,2
11a a 18a	1

Pel que fa a això, s'ha comprovat que CaixaBank va acabar en la posició 14a, per la qual cosa es va aplicar un coeficient multiplicador d'1.



> % DE DETERMINACIÓ DEL GRAU DE CONSECUCIÓ DE L'INCENTIU PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE - PIAC

**Gonzalo Gortázar** - conseller delegat

Remuneració variable PIAC objectiu 2021 (I) (milers d'euros)	PMA (II) (euros)	Unitats assignades (III = I/II) (u.)	Grau de consecució de l'incentiu provisional (IV) (%)	Coefficient multiplicador aplicat (V)	Accions concedides provisionalment (VI = (III*IV)*V) (u.)
200	2,178	91.828	1,162	1	106.705

**José Ignacio Goirigolzarri** - president executiu

Remuneració variable PIAC objectiu 2021 (I) (milers d'euros)	PMA (II) (euros)	Unitats assignades (III = I/II) (u.)	Grau de consecució de l'incentiu provisional (IV) (%)	Coefficient Multiplicador aplicat (V)	Accions concedides provisionalment (VI = (III*IV)*V) (u.)
120	2,178	55.097	1,162	1	64.023



> INCENTIU FINAL DEL TERCER CICLE DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE - PIAC

Els objectius plurianuals tenen associades unes escales de consecució prèviament establertes, de manera que, si no s'assoleix el compliment efectiu dels llindars fixats per a cadascun, l'incentiu provisional es pot reduir, fins i tot totalment, però mai incrementat.

El càlcul de l'incentiu final del tercer cicle per al president executiu i el conseller delegat està relacionat amb els paràmetres següents:

Concepte objectivable	Ponderació	Objectiu per a no reducció	Coefficient Assolit	Reducció (%)
RAF (Risk Appetite Framework)	60%	4 ambres	0 ambres	0
TSR (Total Shareholder Return)	30%	9a	9a	0
IGR (Índex Global de Reputació)	10%	719	725	0

**RAF**

Com que la RAF de CaixaBank a la fi del període no conté ambres, s'hi aplica una reducció el 0%.

**TSR**

Pel que fa a l'indicador TSR, s'ha comprovat l'evolució d'aquest mateix indicador durant el període de tres anys comprès entre l'inici i la fi del tercer període de mesurament amb un grup de comparació de 17 bancs de referència.

Com que CaixaBank ha assolit la 9a posició, s'hi aplica una reducció del 0%.

**IGR**

Atès que l'IGR de CaixaBank va assolir un valor de 725, que supera el repte de 719 establert, s'hi aplica una reducció de 0%.

>% DE DETERMINACIÓ DEL GRAU DE CONSECUCIÓ DE L'INCENTIU FINAL DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE - PIAC

**Gonzalo Gortázar - conseller delegat**

Accions concedides provisionalment (u.)	% reducció sobre l'incentiu provisional	Accions concedides finalment (u.)
106.705	—%	106.705

**José Ignacio Goirigolzarri - president executiu**

Accions concedides provisionalment (u.)	% reducció sobre l'incentiu provisional	Accions concedides finalment (u.)
64.023	—%	64.023

Tal com s'ha explicat anteriorment, les accions concedides es liquidaran per terços a partir de febrer del 2025, 2026 i 2027.



## (i) Incentiu a llarg termini vinculats al Pla estratègic 2015-2018

D'altra banda, la Junta General del 23 d'abril del 2015 va aprovar la implantació d'un incentiu a llarg termini (d'ara endavant, ILP) a 4 anys (2015-2018) vinculat al compliment del Pla estratègic llavors vigent i que permetia percebre, un cop transcorreguts els 4 anys, un nombre d'accions de CaixaBank, sempre que es complissin una sèrie d'objectius estratègics i requisits previstos per al col·lectiu de beneficiaris, que incloïa, entre d'altres, els consellers executius que ho eren en aquell moment.

Durant l'exercici 2023 s'ha abonat el quart diferiment en accions al col·lectiu de beneficiaris d'aquest pla.

Tot seguit, es detallen les remuneracions consolidades durant l'exercici 2023, que s'abonaran el maig de 2024:

### Gonzalo Gortázar - conseller delegat

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILP 2015-2018)	Accions	12%	13.553	100%	0



### Tomás Muniesa - vicepresident no executiu

En relació amb les funcions directives anteriors del vicepresident no executiu del Consell, aquest té reconeguts fins a la data de 22/11/2018, data en què va passar a ocupar el càrrec actual, uns diferiments pendents d'entrega corresponents a la remuneració variable a llarg termini, que es detallen a continuació:

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILP 2015-2018)	Accions	12%	8.247	100%	0

## Requisits comuns aplicables a la remuneració variable

### Política de retenció

Els instruments lliurats se subjecten a un període de retenció de tres anys, durant el qual el conseller no en podrà disposar.

Això no obstant, un cop hagi transcorregut un any des del lliurament dels instruments, el conseller podrà disposar dels instruments si manté, després de la disposició o exercici, una exposició econòmica neta a la variació del preu dels instruments per un valor de mercat equivalent a un import d'almenys dues vegades la seva remuneració fixa anual total mitjançant la titularitat d'accions, opcions, drets d'entrega d'accions o altres instruments financers que reflecteixin el valor de mercat de CaixaBank.

Així mateix, un cop hagi transcorregut el primer any de tinença, podrà disposar dels instruments en la mesura necessària per satisfer els costos relacionats amb la seva adquisició o, amb apreciació prèvia favorable de la Comissió de Retribucions, per fer front a situacions extraordinàries sobrevingudes que ho requereixin.

Durant el període de retenció, l'exercici dels drets atribuïts pels instruments correspon al conseller, com a titular d'aquests.

### Supòsits de reducció de la remuneració variable

Els consellers executius veuran reduït, totalment o parcialment, el dret a percebre els imports de remuneració variable, incloent-hi els pendents de pagament, bé sigui en efectiu o mitjançant el lliurament d'instruments, en supòsits d'acompliment financer insuficient per part de CaixaBank en el seu conjunt o d'una àrea concreta d'aquesta o de les exposicions generades. A aquest efecte, CaixaBank haurà de comparar l'avaluació de l'acompliment efectuada amb el comportament a posteriori de les variables que han contribuït a aconseguir els objectius. Els supòsits que donen lloc a una reducció de la remuneració variable són els següents:

- > Les errades significatives en la gestió del risc comeses per CaixaBank o per una unitat de negoci o de control del risc, incloent-hi l'existència d'excepcions en l'informe d'auditoria externa o circumstàncies que minorin els paràmetres financers que hagin de servir de base per al càlcul de la remuneració variable.

- > L'increment experimentat per CaixaBank o per una de les seves unitats de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
- > Les sancions reguladores o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al professional responsable d'aquells i al conseller executiu.
- > L'incompliment de normatives o codis de conducta interns del Grup, incloent-hi:
  - a. Incompliments normatius que els siguin imputables, amb qualificació d'infracció greu o molt greu.
  - b. Incompliment de normatives internes, amb qualificació de greu o molt greu.
  - c. Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que li siguin exigibles.
  - d. Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, participació o responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.



- > Les conductes irregulars, bé siguin individuals o col·lectives, tenint especialment en compte els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats dels consellers executius en la presa d'aquestes decisions.
- > Acomiadament disciplinari procedent o per una causa justa a instàncies de la societat (en aquest supòsit la reducció serà total). S'entendrà per causa justa qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el conseller executiu ha d'exercir els seus càrrecs en el Grup, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del seu contracte o de qualssevol altres relacions orgàniques o de serveis que es puguin establir amb el Grup.
- > Quan el seu pagament o la seva consolidació no sigui sostenible d'acord amb la situació financera de CaixaBank en el seu conjunt o no es justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank, de la unitat de negoci i del conseller.
- > Qualsevol altra addicional que pugui estar expressament prevista en els contractes o en la normativa aplicable.
- > La remuneració variable serà objecte de reducció si, durant l'avaluació del rendiment, està vigent una exigència o recomanació de l'autoritat competent de restringir la política de distribució de dividendes, o en ús de les facultats atribuïdes.

### **Supòsits de recuperació de la remuneració variable**

- > En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions anteriorment descrites s'hagin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de la remuneració variable, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació, aquest pagament no s'hauria efectuat en tot o en part, el conseller executiu haurà de reintegrar la part indegudament percebuda, juntament amb els rendiments que, si s'escau, li hagin estat abonats.
- > Es consideraran especialment greus els supòsits en què els consellers executius hagin contribuït significativament a l'obtenció de resultats financers deficients o negatius, així com els casos de frau o una altra conducta dolosa o de negligència greu que provoqui pèrdues significatives.

La Comissió de Retribucions és responsable de proposar al Consell l'aplicació de la reducció o la pèrdua del dret a percebre dels imports diferits, o de la seva recuperació total o parcial, en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas. Els supòsits de reducció de la remuneració variable seran aplicables durant tot el període de diferiment de la remuneració variable. Per part seva, els supòsits de recuperació de la retribució variable seran aplicables durant el termini d'un any a comptar del seu pagament, llevat que hi hagi hagut dol o negligència greu, cas en què s'estarà subjecte a la normativa aplicable en matèria de prescripció.

### **Extinció o suspensió de la relació professional**

L'extinció o suspensió de la relació professional, així com els supòsits de baixa per invalidesa, prejubilació, jubilació o jubilació parcial, no donaran lloc a la interrupció del cicle de pagament de la remuneració variable; això, sens perjudici del que està en matèria de reducció i recuperació de la remuneració variable. En cas de defunció, la Direcció de Recursos Humans, conjuntament amb la funció de Gestió de Riscos, ha de determinar i, si escau, proposar el procés de liquidació dels cicles de pagament pendents aplicant criteris compatibles amb els principis generals de la LOSS, la seva normativa en desenvolupament i la política de remuneració.



## Situacions especials

En situacions especials no previstes, és a dir, operacions corporatives que afectin la titularitat dels instruments lliurats o diferits) s'han d'aplicar solucions específiques d'acord amb la LOSS i els principis de la política de remuneració, de manera que no dilueixin ni alterin de manera artificial el valor de les contraprestacions a què responen aquestes situacions.

### Incompatibilitat amb estratègies de cobertura personal o mecanismes d'elusió.

Els consellers executius es comprometen a no fer servir estratègies personals de cobertura o assegurances relacionades amb la remuneració que menyscabin els efectes d'alineació amb la gestió sana dels riscos que fomenten els seus sistemes de remuneració. CaixaBank no abonarà remuneració variable mitjançant instruments o mètodes que tinguin per objectiu o efectivament resultin en incompliment dels requisits de remuneració aplicables als consellers executius.



## Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures

Els consellers executius poden tenir reconegut un sistema de previsió social complementari al règim comú dels empleats. Quan el seu contracte sigui de naturalesa mercantil, poden veure reconeguts sistemes de previsió específics amb efecte equivalent al de previsió social complementària.

Els compromisos assumits amb els consellers executius poden ser d'aportació definida per a les contingències de jubilació, invalidesa i mort i, addicionalment, es poden reconèixer cobertures de prestació definida per a les contingències d'invalidesa i mort. Aquests compromisos s'instrumenten a través d'un contracte d'assegurança.

L'actualització de l'import de les aportacions per aquests compromisos es basarà en els mateixos principis que els aplicats en la seva fixació, com a component fix, per bé que els increments durant el període de vigència de la política de remuneració no haurien d'excedir un total acumulat equivalent a un 10% anual, independentment de la seva distribució durant els diversos períodes anuals.

### Caràcter no discrecional

Excepte per les aportacions obligatòries en base variable, el règim prestacional o d'aportacions per al sistema de previsió social no té naturalesa de benefici discrecional; s'ha d'aplicar de manera objectiva en funció de l'accés a la condició de conseller executiu o en circumstàncies similars que determinen una redefinició de les condicions de retribució, en forma d'una quantitat alçada o per referència a la retribució fixa, segons s'estableixi.

La fixació de la quantia de les aportacions o el grau de cobertura de les prestacions (i) han d'estar prefixats a l'inici de l'exercici i tenir un reflex adequat en els contractes, (ii) no es poden derivar de paràmetres variables, (iii) no poden ser conseqüència d'aportacions extraordinàries (en forma de gratificacions, premis o aportacions extraordinàries efectuades en els anys propers a la jubilació o cessament), ni (iv) han d'estar relacionats amb canvis substancials en les condicions de jubilació (inclosos els derivats de fusió o combinació de negocis).

### Eliminació de duplicitats

L'import de les aportacions a sistemes de previsió social s'ha de veure minorat per l'import de qualssevol aportacions efectuades a instruments o pòlisses equivalents que es puguin establir a conseqüència de càrrecs ocupats en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank; de la mateixa manera s'ha de procedir en relació amb les prestacions, que s'han d'ajustar per evitar duplicitats en les cobertures.

### Règim de consolidació de drets

En el cas que el tinguin, els consellers executius mantindran els drets econòmics sobre el sistema de previsió social en cas de cessament o d'extinció de la relació professional abans de l'esdeveniment de les contingències cobertes, llevat que aquest cessament o extinció es produeixi per causa justa, segons el cas, o per altres causes específiques que recullin els contractes. No estan previstos abonaments en la data efectiva del cessament o extinció de la relació professional.

### Aportacions obligatòries en base variable

El 15% de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària es considerarà import objectiu (i el 85% restant es considerarà component fix). Aquest import es determina seguint els mateixos principis i procediments que els establerts per a la concessió de la remuneració basada en factors anuals en l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals i és objecte d'aportació a una Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensió.

L'aportació tindrà la consideració de remuneració variable diferida i, en conseqüència, la pòlissa de beneficis discrecionals de pensió contindrà les clàusules per quedar subjecta explícitament als supòsits de reducció anteriorment descrits per a la remuneració variable amb mètriques plurianuals. Així mateix, formarà part de la suma total de retribucions variables als efectes de límits.

Si el conseller executiu abandona la societat a causa de jubilació o per qualsevol altra causa, els beneficis discrecionals de pensió estaran sotmesos a un període de retenció de 5 anys, a comptar de la data

en què el professional deixi de prestar serveis. Durant el període de retenció, la societat aplicarà els mateixos requisits de clàusules de reducció i de recuperació de la remuneració ja satisfeta exposats anteriorment.

Tot seguit es detallen les remuneracions meritàdes de l'exercici 2023 corresponents a la remuneració per mitjà de sistemes d'estalvi a llarg termini per als consellers executius:

### > REMUNERACIÓ PER MITJÀ DE SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI DELS CONSELLERS EXECUTIUS

#### Sistema d'estalvi a llarg termini (aportació definida)

	Càrrec	Component fix (85%)	Component variable (15%)	Cobertura defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa	Total
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	446	94	84	624
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu			114	114
<b>Total per concepte 2023</b>		<b>446</b>	<b>94</b>	<b>198</b>	<b>738</b>
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	425	88	73	586
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu			101	101
<b>Total per concepte 2022</b>		<b>425</b>	<b>88</b>	<b>174</b>	<b>687</b>

A continuació es presenten les aportacions en base variable efectuades al sistema de previsió social del conseller delegat durant l'exercici tancat:

Aportació objectiu al sistema de previsió social de l'exercici 2023 (milers d'euros)	Aportació en base variable (15%)	Resultat reptes corporatius anuals 2022	Aportacions al sistema de previsió social en base variable de l'exercici 2023 (milers d'euros)
525	79	119,6%	94

## Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank

D'acord amb les quantitats fixades actualment com a remuneració a les societats respectives, compreses dins la remuneració fixa anual total dels consellers, els pagaments en concepte de remuneració per l'acompliment del càrrec de conseller

en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank són els següents:

### > REMUNERACIÓ PER CÀRRECS EN SOCIETATS DEL GRUP I EN ALTRES SOCIETATS EN INTERÈS DE CAIXABANK

(milers d'euros)	Càrrec	Societat participada	Total
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Conseller	CECA	15
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI, S.A.	63
Gonzalo Gortázar	President	CaixaBank Payments & Consumer	23
Tomás Muniesa	Vicepresident	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresident	SegurCaixa Adeslas	11
Total per concepte 2023			547

## Remuneracions als membres del Consell al marge de la condició de conseller

Fernando Maria Ulrich Costa Duarte és president no executiu del Consell d'Administració del Banco BPI. La remuneració percebuda per la seva pertinença a aquest consell és de 750.000 euros.



## 04. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al conseller delegat i al president executiu

### 4.1 Condicions generals dels contractes

**Naturalesa dels contractes:** estarà determinada pel nivell de les funcions de direcció desenvolupades més enllà de la mera condició de conseller, de conformitat, entre d'altres, amb la doctrina del Tribunal Suprem en relació amb la denominada «teoria del vincle».

**Durada:** amb caràcter general els contractes tindran durada indefinida.

**Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats:** els contractes contindran una descripció clara de les funcions i responsabilitats que s'han d'assumir, així com la ubicació funcional i de dependència en l'estructura organitzativa i de govern de CaixaBank. Així mateix, establiran l'obligació de dedicació en exclusiva al Grup, sense perjudici d'altres activitats autoritzades en interès del Grup o d'altres d'ocasionals de docència o participació en conferències, administració del patrimoni personal o responsabilitats en empreses pròpies o familiars, sempre que no dificultin el compliment dels deures de diligència i lleialtat del seu càrrec d'administrador de CaixaBank ni suposin un conflicte amb la societat.

S'aplicarà als consellers executius el règim d'incompatibilitats establert legalment.

En els contractes es podran pactar, a més, altres obligacions de permanència en el millor interès de CaixaBank.

**Compliment de deures i obligació de confidencialitat:** els contractes contindran obligacions estrictes de compliment dels deures propis dels administradors i de confidencialitat en relació amb la informació a què els consellers tinguin accés durant l'acompliment dels seus càrrecs.

**Cobertura de responsabilitats civils i indemnització:** els consellers executius i els altres consellers figuren com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup.

Així mateix, els contractes poden establir el compromís de CaixaBank de mantenir indemnes els consellers executius de les despeses, danys i perjudicis que els hagi causat qualsevol reclamació de tercers a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sense que hi hagi hagut culpa o negligència dels mateixos consellers executius.



**Pactes de no-competència postcontractual:** els contractes establiran pactes de no-concurrencia postcontractual en l'àmbit de les activitats financeres, la durada dels quals no hauria de ser inferior a un any des de l'extinció del contracte. Excepte per raons justificades, la contraprestació al pacte de no competència s'estableix com la suma dels components fixos de la remuneració que s'hagi percebut durant el període de durada d'aquest. L'import de la compensació es dividirà en quotes periòdiques futures, pagadores durant el període de durada del pacte de no-competència.

L'incompliment del pacte de no-competència postcontractual generarà el dret de CaixaBank a obtenir dels consellers executius una indemnització per un import proporcionat a la contraprestació satisfeta.

**Clàusules de terminació anticipada:** els contractes establiran els casos en què els consellers executius poden resoldre el contracte amb dret a indemnització, que podran tenir en compte situacions d'incompliment per part de CaixaBank, de cessament sense causa justificada o canvi de control de la societat.

De la mateixa manera, els contractes hauran de reconèixer la facultat de CaixaBank de resoldre el contracte en els casos d'incompliment dels consellers executius, sense compensació a favor d'aquests.

En qualsevol cas de resolució dels contractes, es reconeixerà el dret de CaixaBank a exigir la renúncia dels consellers executius a qualsevol càrrec o funció desenvolupat en societats en interès de CaixaBank.

Els contractes establiran un termini de preavís d'almenys tres mesos, així com compensacions adequades en cas d'incompliment, proporcionades a la remuneració fixa que s'ha de meritjar durant els terminis incomplets.

La quantia de les indemnitzacions per resolució dels contractes s'establirà en tot moment de manera que no superi els límits legalment establerts en matèria de ràtio màxima de remuneració variable, tenint en compte els criteris establerts per EBA. Els pagaments per resolució anticipada s'han de basar en els resultats obtinguts en el transcurs del temps i no recompensar mals resultats o conductes indegudes.

L'abonament de l'import dels pagaments per rescissió anticipada que s'hagi de considerar com a remuneració variable serà objecte de diferiment i pagament en la forma prevista per a la remuneració variable i quedarà subjecte als mateixos supòsits de reducció i recuperació descrits.

**Pagaments per abandonament de contractes anteriors:** en els casos en què es pactin paquets de remuneració relatius a compensació per abandonament de contractes anteriors, aquests s'han d'adaptar als interessos de l'entitat a llarg termini mitjançant l'aplicació dels límits i requisits establerts per la LOSS i les directrius EBA, i disposicions de cicle de pagament anàlogues a les previstes en la política de remuneració per a la remuneració variable.

**Altres condicions contractuales:** els contractes podran contenir clàusules contractuales habituals compatibles amb la LOSS, la LSC, la resta de normativa aplicable i la política de remuneració.



## 4.2 Condicions particulars dels contractes del conseller delegat i del president executiu

Nomenament	Condicions particulars del contracte del conseller delegat	Condicions particulars del contracte del president executiu
Naturalesa dels contractes	Contracte de naturalesa mercantil	
Durada	Contracte de durada indefinida	
Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats	El contracte conté la descripció clara de les seves funcions i responsabilitats i l'obligació de dedicar-se en exclusiva a CaixaBank. No conté pactes de permanència i s'inclouen disposicions per a la seva integració amb la política de remuneració.	
Compliment de deures i obligació de confidencialitat	El contracte conté clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats.	
Cobertura de responsabilitats civils i indemnització	Els consellers executius i els altres consellers figuren com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup	
Pactes de no-competència postcontractual	<p>El contracte conté un pacte de no competència postcontractual d'una durada d'un any des del seu acabament, que afecta qualsevol activitat directa o indirecta en el sector financer.</p> <p>La contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la seva retribució i es veurà reduït per qualsevol quantitat percebuda per les societats del Grup o en què representi CaixaBank en concepte de compensació per obligacions de no-competència postcontractual. Aquesta compensació se satisfarà en 12 mensualitats iguals, la primera pagadora al final del mes natural en què s'extingeixi el contracte de serveis. L'incompliment del pacte de no competència postcontractual donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del conseller executiu d'un import equivalent a una anualitat dels components fixos de la seva retribució.</p>	
Clàusules de resolució anticipada	<p>Els consellers executius tindran dret, sens perjudici de la compensació pel pacte de no competència, a percebre una indemnització d'una anualitat dels components fixos de la remuneració en cas de cessament i extinció del contracte de serveis per qualsevol de les causes següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) extinció unilateral per part del conseller executiu per incompliment greu de la societat de les obligacions incloses en el contracte de serveis;</li> <li>(ii) extinció unilateral per la societat sense causa justa;</li> <li>(iii) cessament o no renovació del seu lloc com a membre del Consell i de les seves funcions de conseller executiu sense causa justa; o</li> <li>(iv) adquisició del control de la societat per part d'una entitat diferent de la Fundació Bancària La Caixa o cessió o transmissió de tota la seva activitat o d'una part rellevant o dels seus actius i passius a un tercer, o integració en altres grups empresarials que adquireixin el control de la societat.</li> </ul> <p>L'import de la indemnització prevista s'haurà de fer efectiu en els termes previstos en cada moment en la normativa vigent i en la política de remuneracions i es veurà reduït addicionalment per qualsevol quantitat percebuda de les societats descrites en el paràgraf anterior en qualsevol concepte d'indemnització.</p> <p>El dret a percebre la indemnització està condicionat a la renúncia simultània, per part del conseller executiu, a tots els càrrecs d'administrador o representant en altres societats del Grup en què hi hagi un interès per part de la societat, o en qualsevol altra entitat aliena en representació de CaixaBank.</p> <p>La societat pot cessar el conseller executiu del seu càrrec i rescindir el contracte de serveis per justa causa en els supòsits següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el conseller executiu ha de desenvolupar els seus càrrecs al Grup;</li> <li>(ii) la falta d'idoneïtat sobrevinguda per a l'exercici del càrrec per causa imputable al conseller executiu; o</li> <li>(iii) qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del contracte de serveis o de qualsevol altra relació orgànica o de serveis que es pugui establir entre el conseller executiu i les entitats respectives en què representi CaixaBank.</li> </ul> <p>En cas que l'extinció del contracte de serveis es produeixi per justa causa o per renúncia voluntària del conseller executiu per causes diferents de les indicades, aquest no tindrà dret a percebre la indemnització descrita anteriorment.</p> <p>En cas de renúncia voluntària, s'haurà d'efectuar amb un preavís d'almenys tres mesos. En cas d'incompliment, el conseller executiu estarà obligat a satisfer a l'entitat l'import dels components fixos de la remuneració corresponent al temps que quedi per complir el termini corresponent.</p>	
Altres condicions contractuals	S'inclouen en el contracte disposicions per a la seva integració amb la política de remuneració.	

## 05. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2024

La Junta General Ordinària d'Accionistes celebrada el 8 d'abril de 2022 va aprovar la política de remuneració per als exercicis 2022 a 2024, tots dos inclosos. Es va aprovar en la Junta General d'Accionistes de 31 de març de 2023 la modificació d'aquesta política.

Està previst sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes del 2024 una modificació de la política de remuneració de consellers vigent.

### Motius que justifiquen la modificació de la política de remuneració

La proposta de modificació de la política de remuneració és justificada, entre d'altres, pels motius següents:

- a. La remuneració dels consellers executius es determina seguint els principis de la política de remuneracions, orientats a un posicionament en mercat que permeti l'atracció i fidelització del talent, i alineant els elements retributius perquè impulsin comportaments de generació de valor i sostenibilitat a llarg termini.
- b. En aquest sentit, les propostes de remuneració cerquen el foment del compromís dels consellers amb la societat, i tenen en compte, per al president i el conseller delegat, les enquestes salarials i estudis ad hoc del sector financer europeu amb model de negoci o

dimensions comparables a CaixaBank, el mercat financer local i les empreses cotitzades comparables. Aquestes enquestes i estudis els han duts a terme el 2023 una entitat de primer nivell de l'àmbit, Willis Towers Watson. En termes comparatius, CaixaBank se situa, en una visió de conjunt en termes de dimensió, a prop de la mitjana de les empreses del sector financer europeu incloses en la comparativa, i del percentil 75 de les empreses de l'IBEX 35 comparables<sup>1</sup>.

- c. La proposta d'actualització dels imports de remuneració per pertinença al consell i les seves comissions, dels consellers com a tals, respectant el límit màxim aprovat per la Junta General, es fa tenint en compte la creixent complexitat i dedicació que comporta l'exercici de la funció, i d'acord amb les anàlisis fetes dels grups de comparació.

Aquesta proposta manté la línia d'atracció i fidelització del talent en els perfils dels consellers que garanteixi que es continuaran complint les elevades exigències d'idoneïtat que persegueix CaixaBank i que són requerides per la legislació sectorial de les entitats de crèdit.



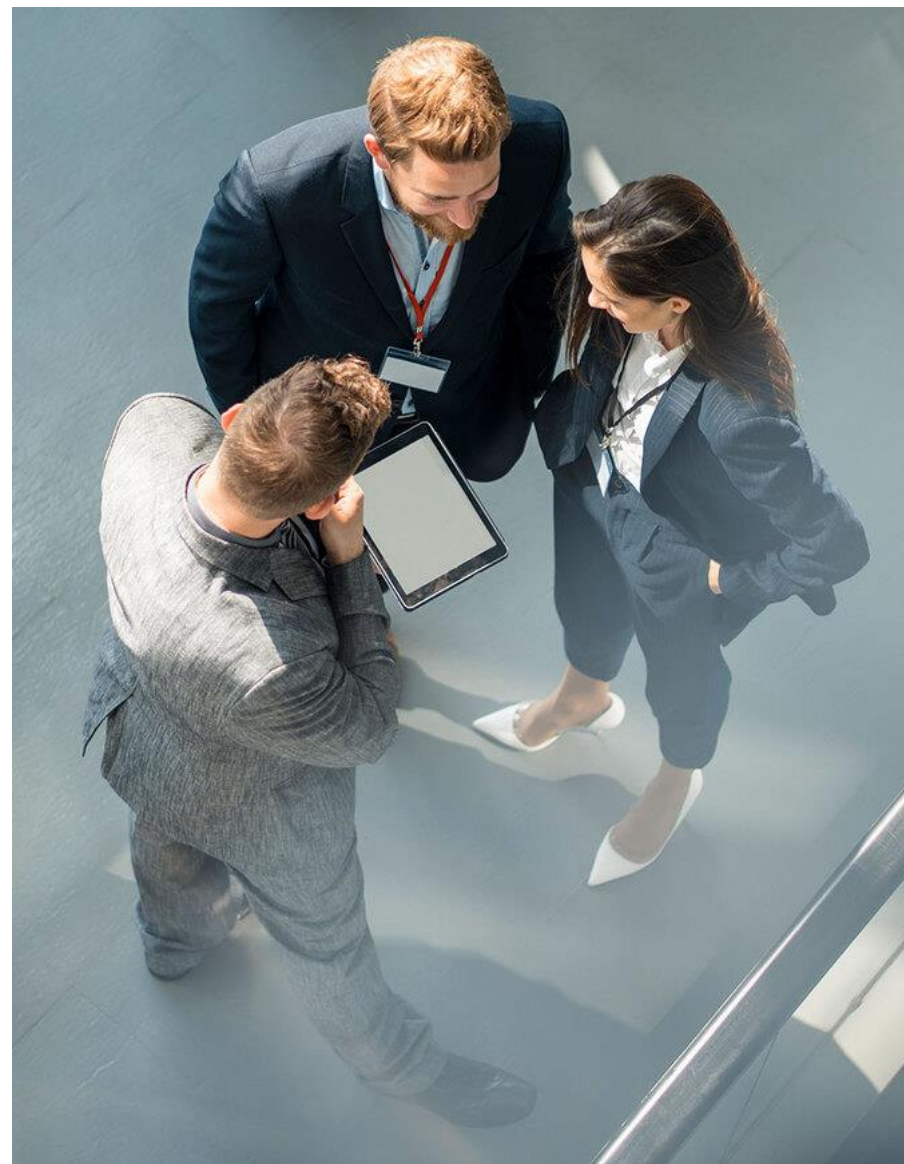
<sup>1</sup> El grup d'iguals d'entitats financeres usat el 2023 és el mateix que el que es detalla en l'apartat 3.2 anterior. La mostra d'empreses de l'IBEX 35 per al conseller delegat inclou totes les empreses incloses en aquest índex llevat de Solaria, ArcelorMittal i AENA.



### Principals modificacions introduïdes en la política de remuneració

Les principals modificacions que està previst que s'introdueixin a la política de remuneració que s'elevi a la Junta General d'Accionistes es poden resumir en les següents:

- a.** Actualització de la remuneració per pertinença al consell i les seves comissions dels consellers com a tals en un 3% sense increment de l'import màxim anual aprovat el 2023.
- b.** Actualització de la remuneració fixa i el variable objectiu del president i el conseller delegat, així com les aportacions al sistema de previsió del conseller delegat. L'increment és del 3% de la remuneració total objectiu per al president i del 5,6% de la remuneració fixa i aportacions a sistemes d'estalvi a llarg termini i del 24,9% del variable objectiu per al conseller delegat.
- c.** Actualització dels paràmetres de mesurament dels objectius de 2024 per al president i el conseller delegat, a fi d'ajustar-los a les línies estratègiques de l'exercici.



## 5.1 Retribució dels consellers com a tals

La xifra màxima de Remuneració del conjunt de consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives (3.071.250 €), es va fixar en la Junta General de 31 de març de 2023 i la seva distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels consellers. Tot seguit es detallen els imports per a l'exercici en curs:

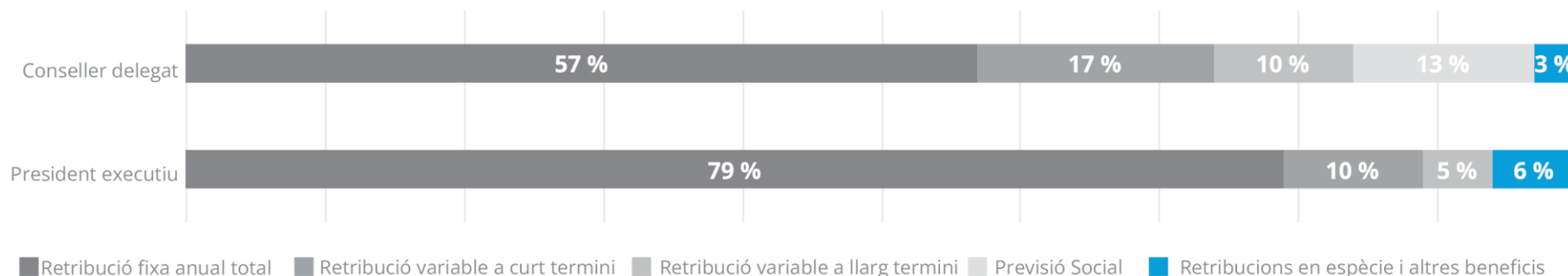
### > REMUNERACIÓ PER PERTINENÇA AL CONSELL I A LES SEVES COMISSIONS

(milers d'euros)	Total 2024
Remuneració base per membre del Consell	97,3
Remuneració addicional al conseller coordinador	39,1
Remuneració addicional per membre de la Comissió Executiva	54
Remuneració addicional al president de la Comissió Executiva	28,3
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Riscos	54
Remuneració addicional al president de la Comissió de Riscos	28,3
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	54
Remuneració addicional al president de la Comissió d'Auditoria i Control	28,3
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat	32,4
Remuneració addicional al president de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat	16,2
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Retribucions	32,4
Remuneració addicional al president de la Comissió de Retribucions	16,2
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital	32,4

(milers d'euros)	Total 2024
Remuneració per distribuir el 2024 en el marc de la retribució màxima aprovada el 2023	3.071,25

## 5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

Com a resum, tot seguit es presenta el mix retributiu corresponent a la retribució prevista per als consellers executius de CaixaBank el 2024:



### Components fixos de la remuneració

L'import dels components fixos per a consellers executius, previst per a l'exercici 2024 és el que s'indica tot seguit:

#### > REMUNERACIÓ VINCULADA A COMPONENTS FIXOS DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Sous	Remuneració per pertinença al Consell	Remuneració per pertinença a Comissions del Consell	Remuneració per càrrecs en societats del grup	Remuneració per pertinença a consells fora del grup	Remuneració fixa total prevista 2024
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	2.261	97	54	95		2.507
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	1.590	97	82		15	1.784
<b>Total consellers executius</b>		<b>3.851</b>	<b>194</b>	<b>136</b>	<b>95</b>	<b>15</b>	<b>4.291</b>

Per la seva banda, l'import previst per a l'exercici corresponent a les remuneracions en espècie per a consellers executius és el que s'indica tot seguit:

> REMUNERACIÓ EN ESPÈCIE DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars*	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total previst 2024
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	4		12	16
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	3		3	6
<b>Total consellers executius</b>		<b>7</b>		<b>15</b>	<b>22</b>

\* Assegurança d'assistència mèdica per al conseller executiu, el seu cònjuge i els fills menors de 25 anys.



## Components variables de la remuneració

### Esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals

Els imports objectiu per a aquest concepte determinats el 2024 són els següents:

(milers d'euros)	Càrrec	Remuneració variable objectiu (milers d'euros)
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	1.192
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	346

Per al mesurament del rendiment i en l'avaluació dels resultats s'utilitzen factors anuals, amb criteris corporatius quantitatius (financers) i corporatius qualitius (no financers), que han d'estar especificats i clarament documentats.

Així mateix, també s'utilitzen factors plurianuals que només comptaran amb criteris corporatius i que ajusten, com a mecanisme de reducció, el pagament de la part diferida subjecta a factors plurianuals.

Per bé que el component variable de la remuneració dels consellers executius estarà limitat a un import màxim del 100% de la remuneració fixa, llevat del cas que la Junta General d'Accionistes de CaixaBank aprovi un nivell superior amb límit del 200%, tot seguit es detallen els imports màxims que poden percebre els consellers executius i el tant per cent sobre la retribució fixa que representen:

### > ESTIMACIÓ ESQUEMA DE REMUNERACIÓ VARIABLE AMB MÈTRIQES PLURIANUALS 2024

(imports en milers d'euros)	President	Conseller delegat
Renda variable amb nivell de consecució < 80%	0	0
Renda variable amb nivell de consecució 100%	346	1.192
Tant per cent de renda variable 100% sobre remuneració fixa anual	19,4 %	47,5 %
Renda variable amb nivell de consecució 120%	415	1.430
Tant per cent de renda variable 120% sobre remuneració fixa anual	23,3 %	57,0 %

> MÈTRIQUES DE MESURAMENT DE FACTORS ANUALS

criteris corporatius	Mètrica	Ponderació	Grau de compliment	Grau de consecució		
Financers	ROTE	20%	> 17,2 = 120%	120%		
			Entre 17,2 i 13	Entre 120% i 80%		
			< 13 = 0%	—%		
	RE recurrent	15 %	< 40,5 = 120%	120%		
			Entre 40,5 i 43,9	Entre 120% i 80%		
			> 43,9 = 0%	—%		
	NPA	10%	< 544 M € = 120%	120%		
			Entre 1.422 M € i 544 M €	Entre 120% i 80%		
			>1.422 M € = 0%	—%		
No financers	RAF <sup>1</sup>	20%	0 ambres	100%		
			0,5 ambres	97,5%		
			1 ambre	95%		
			1,5 ambres	92,5%		
			2 ambres	90%		
			2,5 ambres	87,5%		
			3 ambres	85%		
			3,5 ambres	82,5%		
			4 ambres	80%		
			>= 4,5 ambres	—%		
			Qualitat	15 %	Cada repte individualment en escales entre el 0% per sota de 80% i fins a un màxim de 120%	Màxim del 120% i mínim del 80% per sota 0%
					Mitjana ponderada (NPS relacional 40%, i NPS transaccional firma detallista 40%) i 20% NPS digital	
Quota de mercat	10%	<> -0,3 p. p.	—%			
		Entre -0,3 p. p. i -0,1 p. p.	Entre 0% i 100%			
		Entre -0,1 p. p. i +0,1 p. p.	100%			
		Entre +0,1 p. p. i +0,3 p. p.	Entre 100% i 120%			
Sostenibilitat	10%	> +0,3 p. p.	120%			
		> 35.869 M €	120%			
		Entre 35.869 M € i 23.913 M €	Entre 120% i 80%			
		< 23.913 M €	—%			

S'inclou un ajustament negatiu del 5% en cas que se superi un determinat nombre de GAP de compliment de criticitat alta i mitjana amb més de 6 i 12 mesos d'antiguitat, respectivament, en el tancament de l'exercici 2024.

1. La consecució es pot ajustar a la baixa fins a arribar a ser del 100% en cas que alguna mètrica inclosa en el RAF quedi en situació de recuperació.

El grau de consecució per a les mètriques de mesurament de factors anuals es fixa exclusivament en funció de criteris corporatius i engloba el pagament upfront de la retribució variable i també els dos primers pagaments diferits (és a dir, un 64% de la retribució variable).

Els criteris corporatius els fixa per a cada exercici el Consell d'Administració de CaixaBank, a proposta de la Comissió de Retribucions, i la seva ponderació es distribueix entre conceptes objectivables en funció dels objectius principals de l'entitat.

Els **criteris corporatius financers** s'han alineat amb les mètriques de gestió més rellevants de l'entitat, adequant la seva ponderació per als consellers executius segons les seves funcions. Aquests es relacionen amb les mètriques següents:

#### ROTE (20%)

Definició: mesura l'índex de rendibilitat sobre el patrimoni tangible i es calcula com el quocient entre el resultat atribuït al Grup (ajustat per l'import del cupó de l'Additional Tier 1) i els fons propis més ajustaments de valoració mitjans 12 mesos, deduint els actius intangibles com ara els fons de comerç.

#### RE recurrent (15%)

Definició: És el pes de les despeses recurrents en relació amb el marge brut de l'entitat. Es calcula com la relació percentual de les despeses recurrents del grup entre el marge brut.

#### NPA (10%)

Definició: és la variació, en termes absoluts, dels actius problemàtics del Grup (definitos com a saldos dubtosos, adjudicats i drets de rematada).

Per part seva, els criteris corporatius no financers estan relacionats amb les mètriques següents:

#### RAF (20 %)

Definició: L'objectiu lligat a la mètrica RAF s'estableix a partir d'un nivell agregat del quadre de comandament de mètriques del marc d'apetit al risc de l'entitat. Aquest quadre de comandament està compost per mètriques quantitatives que mesuren els diversos riscos, per a les quals el Consell d'Administració estableix unes zones d'apetit (verd), tolerància (ambre) o incompliment (vermell), i determina l'escala de consecució, que estableix uns percentatges de penalització o bonificació segons la variació de cada mètrica entre la situació real del final de l'exercici i la prevista inicialment per al mateix exercici en el pressupost.

#### Qualitat (15%)

Definició: Mètrica que combina l'índex del Net Promoter Score (índex que s'elabora partint de la informació obtinguda de clients per saber si recomanarien CaixaBank) de diversos àmbits de l'entitat. El 40% es defineix partint de NPS relacional, el 40% partint de NPS transaccional firma del segment detallista i el 20% restant partint de NPS digital (NPS transaccional digital de Now & Imagin ponderat segons el volum d'usuaris el 2024).

#### Quota de mercat (10%)

Definició: Mesura la variació de mercat global en l'àmbit de CaixaBank de la cartera de crèdits i recursos del sector privat no financer resident a Espanya.

#### Sostenibilitat (10%)

Definició: Mobilització de finances sostenibles, d'acord amb l'objectiu del pla de sostenibilitat 2022-2024 revisat per al període 2024-2026.

A l'efecte de determinar la concessió de remuneració variable pels factors anuals (financers i no financers) anteriorment descrits, una vegada tancat l'exercici 2024 es compararà el resultat de cada mètrica amb el seu valor objectiu i, segons el grau de compliment, es calcularà la remuneració variable que cal percebre aplicant les escales corresponents de grau de consecució, segons la ponderació associada a cada indicador, sobre la base del valor objectiu.

La quantitat resultant constituirà la remuneració variable vinculada a factors anuals de cada conseller executiu, que estarà sotmesa a les condicions del sistema de concessió, consolidació i pagament que s'assenyala a continuació.

#### Compliment normatiu (ajustament del 5%)

Definició: S'estableix l'ajustament partint dels GAP de compliment normatiu de risc alt i mitjà identificats per l'àrea de Compliment Normatiu.

Segons el nombre de GAP i del termini per a la seva resolució, es pot aplicar una penalització de fins al 5% de la retribució variable total concedida.

> MÈTRIQUES DE MESURAMENT DE FACTORS PLURIANUALS

Críteris	Mètrica	Ponderació	Valor objectiu	Grau de compliment	Grau de penalització
Corporatius	CET1	25%	Mesura RAF de tolerància al risc en verd	Vermell = 0%	100%
				Ambre = 50%	50%
				Verd = 100%	—%
	TSR	25%	Valor de l'índex EUROSTOXX Banks – Gross Return	>= índex = 100%	—%
				< índex = 0%	100%
ROTE plurianual	25%	Mitjana dels imports reptats anualment durant el període de mesurament	> Mitjana = 100%	—%	
			Entre 80% i 100%	Entre 0% i 100%	
Sostenibilitat	25%	96.119 M €	< 80% = 0%	100%	
			> = 96.119 M € = 100%	—%	
			Entre 96.119 M € i 72.089 M € = entre 75 i 100%	Entre 0% i 100%	
				< 72.089 M € = 0%	100%

El grau de consecució per a les mètriques de mesurament de factors plurianuals es fixa exclusivament seguint criteris corporatius i determina l'ajustament dels pagaments a partir del tercer any de diferiment (és a dir, el 36% de la retribució variable restant).

Tot seguit es descriuen les mètriques associades als factors plurianuals:

**CET1 (25%)**

**Definició:** s'estableix com a mètrica vinculada al color (grau de tolerància) de l'indicador en el RAF de CET1 a tancament del període plurianual.

El color determina el nivell de tolerància al risc, d'acord amb les zones d'apetit al risc establertes pel Consell d'Administració. El color verd implica acabar dins el nivell de tolerància, el color ambre trobar-se en nivell de tolerància i el color vermell trobar-se en nivell d'incompliment.

**TSR (25 %)**

**Definició:** comparativa amb la mitjana de l'índex EUROSTOXX Banks – Gross Return.

**ROTE plurianual (25 %)**

**Definició:** s'estableix com la mitjana de consecució del ROTE reptat per a cadascun dels anys del període de mesurament plurianual.

**Sostenibilitat (25 %)**

**Definició:** s'estableix en arribar a una xifra acumulada de mobilització de finances sostenibles durant el període 2024-2026.

Les mètriques esmentades anteriorment tindran associades unes escales de grau de compliment, de manera que, si no s'assoleixen els objectius establerts durant el període de mesurament de tres anys, podran minorar la part diferida de la remuneració variable pendent d'abonament, però mai no podran incrementar-la.

A més, a la remuneració variable hi són aplicables la resta de condicions del sistema de concessió, consolidació i pagament de la remuneració variable dels consellers executius previstes a la política de remuneració.



En la mateixa línia que el nostre model de gestió responsable, el 30% de la retribució variable del president i del conseller delegat es vincula a factors ASG. En la mateixa línia que els reptes que es detallen en l'apartat 3; un 10% està vinculada a la mobilització de finances sostenibles, 15% de tipus social vinculat a la qualitat i experiència client, a més d'un possible ajustament negatiu del 5% vinculat al compliment normatiu i la gestió de la governança. Així mateix, en l'ajustament amb mètriques plurianuals el 25% està vinculat a un repte de mobilització de finances sostenibles a llarg termini.

**> CONDICIONS DEL SISTEMA DE CONCESSIÓ, CONSOLIDACIÓ I PAGAMENT DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE**

De conformitat amb el sistema de concessió, consolidació i pagament aplicable a la remuneració variable de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals dels consellers executius de l'entitat, el 40% de la remuneració variable corresponent a l'exercici en curs s'abonarà, si es donen les condicions per fer-ho, a parts iguals en efectiu i en accions de CaixaBank, mentre que el 60% restant es diferirà, 30% en efectiu i 70% en accions, durant un període de cinc anys. En aquest sentit, el pagament corresponent als dos primers anys de diferiment està subjecte a factors anuals, mentre que el pagament dels tres anys següents estarà subjecte al compliment dels factors plurianuals que s'hagin aprovat.

El sistema de concessió, consolidació i pagament de la remuneració variable dels consellers executius és el mateix que el que s'ha exposat per al 2023.



**Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures**

En el cas del conseller delegat, es preveu fer una aportació definida total cada any de 471.240 € per a la cobertura de les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa.

L'import objectiu anual corresponent a la pòlissa de beneficis discrecionals de pensions, d'acord amb el que preveu l'apartat 5.8.e, seria de 83.160 € en el cas del Sr. Gonzalo Gortázar Rotaache.

A més de l'aportació definida que s'ha descrit més amunt, s'establirà una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la Remuneració Fixa Anual Total en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura és de 97.702 €.

Es reconeix a favor del Sr. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la Remuneració Fixa Anual Total en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura és de 127.128 € per a cada any de vigència d'aquesta política de remuneració.

**> REMUNERACIÓ PER MITJÀ DE SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI DE CONSELLERS EXECUTIUS**

(milers d'euros) **Sistema d'estalvi a llarg termini (aportació definida)**

	Càrrec	Component fix (85%)	Component variable (15%) <sup>1</sup>	Cobertura de defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa	Total previst 2023
	Gonzalo Gortázar	471	99	98	668
	José Ignacio Goirigolzarri			127	127
	<b>Total consellers executius</b>	<b>471</b>	<b>99</b>	<b>225</b>	<b>795</b>

<sup>1</sup> S'indiquen les aportacions al sistema de previsió social en base variable prevista en l'exercici en curs. S'ha considerat la consecució dels reptes anuals del 118,98% del resultat de les mètriques vinculades a factors anuals 2023 per al conseller delegat.



## Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank

D'acord amb les quantitats fixades actualment com a remuneració a les societats respectives, compreses dins la remuneració fixa anual total dels consellers, els pagaments previstos en concepte de remuneració per l'acompliment del càrrec de conseller en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank són:

### > REMUNERACIÓ COM A CONSELLERS EN REPRESENTACIÓ DE CAIXABANK

(milers d'euros)	Càrrec	Societat participada	Total previst 2024
José Ignacio Goirigolzarri	Conseller	CECA	15
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI	63
Gonzalo Gortázar	President	CaixaBank Payments & Consumer	32
Tomás Muniesa	Vicepresident	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresident	SegurCaixa Adeslas	11
<b>Total per concepte 2024</b>			<b>556</b>

## Remuneracions al marge de la condició de Conseller

Fernando Maria Ulrich Costa Duarte és president no executiu del Consell d'Administració del Banco BPI. La remuneració prevista per al 2023 per la seva pertinença a aquest consell és de 750.000 €.

### Política de retenció

Els instruments lliurats se subjecten a un període de retenció de tres anys, durant el qual el conseller no en podrà disposar.

No obstant això, un cop hagi transcorregut un any des del lliurament dels instruments, el conseller podrà disposar dels instruments si manté, després de la disposició o exercici, una exposició econòmica neta a la variació del preu dels instruments per un valor de mercat equivalent a un import d'almenys dues vegades la seva remuneració fixa anual total mitjançant la titularitat d'accions, opcions, drets d'entrega d'accions o altres instruments financers que reflecteixin el valor de mercat de CaixaBank.

Així mateix, un cop hagi transcorregut el primer any de tinença, podrà disposar dels instruments en la mesura necessària per satisfer els costos relacionats amb la seva adquisició o, prèvia apreciació favorable de la Comissió de Retribucions, per fer front a situacions extraordinàries sobrevingudes que ho requereixin.

Durant el període de retenció, l'exercici dels drets atribuïts pels instruments correspon al conseller, com a titular d'aquests.



## 06. Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de CNMV

### A. POLÍTICA DE REMUNERACIONS DE LA SOCIETAT PER A L'EXERCICI EN CURS

Secció en el model de CNMV	Inclòs en informe estadístic	Comentaris
		Secció 2 i secció 5 en referència a la política de remuneracions
		Secció 5 en referència als components fixos dels consellers com a tals
A.1 i subapartats	No	Secció 5 en referència als diversos components de remuneració dels consellers amb funcions executives Secció 4 en referència a les característiques dels contractes subscrits amb els consellers amb funcions executives
		Secció 5 en referència a les modificacions proposades a la remuneració per a l'exercici 2024 i la seva valoració quantitativa
A.2	No	Secció 5 en referència a les modificacions proposades a la remuneració per a l'exercici 2024 i la seva valoració quantitativa
A.3	No	Secció 5 i Introducció en referència a la política de remuneracions
A.4	No	Introducció, secció 2 i secció 5 en referència a la votació de l'IARC i la política de remuneracions

### B. RESUM GLOBAL DE COM ES VA APLICAR LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS DURANT L'EXERCICI TANCAT

Secció en el model de CNMV	Inclòs en informe estadístic	Comentaris
B.1 i subapartats	No	Secció 2 i secció 3
B.2	No	Secció 2 i secció 3
B.3	No	Secció 2, secció 3 i secció 5
B.4	Sí	Secció 2 i secció 6
B.5	No	Secció 3
B.6	No	Secció 3
B.7	No	Secció 3
B.8	No	No aplicable
B.9	No	Secció 3
B.10	No	No aplicable
B.11	No	Secció 3 i secció 4



**B. RESUM GLOBAL DE COM ES VA APLICAR LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS DURANT L'EXERCICI TANCAT**

Secció en el model de CNMV	Inclòs en informe estadístic	Comentaris
B.12	No	No aplicable
B.13	No	No es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels consellers. En la nota 43 dels comptes anuals consolidats es detalla el finançament concedit als consellers i a la resta del personal clau
B.14	No	Secció 3
B.15	No	No estan establerts actualment
B.16	No	Secció 3

**C. DETALL DE RETRIBUCIONS INDIVIDUALS CORRESPONENTS A CADASCUN DELS CONSELLERS**

Secció en el model de CNMV	Inclòs en informe estadístic	Comentaris
C	Sí	Secció 7
C.1 a) i)	Sí	Secció 7
C.1 a) ii)	Sí	Secció 7
C.1 a) iii)	Sí	Secció 7
C.1 a) iv)	Sí	Secció 7
C.1 b) i)	Sí	Secció 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	Secció 7
C.2	Sí	Secció 7

**D. ALTRA INFORMACIÓ D'INTERÈS**

Secció en el model de CNMV	Inclòs en informe estadístic	Comentaris
Sr.	Sí	

## 07. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



**DADES IDENTIFICADORES DE L'EMISSOR**

---

Data de fi de l'exercici de referència: [ 31/12/2023 ]

CIF: [ A-08663619 ]

Denominació social:  
[ **CAIXABANK, S.A.** ]

Domicili social:  
[ C. PINTOR SOROLLA, 2-4 (VALÈNCIA) ]

**B. RESUM GLOBAL DE COM ES VA APLICAR LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS DURANT L'EXERCICI TANCAT**

B.4. Informe del resultat de la votació consultiva de la junta general sobre l'informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, que indica el nombre d'abstencions i de vots negatius, en blanc i a favor emesos:

	Nombre	Tant per cent sobre el total
Vots emesos	5.743.814.850	76,56

	Nombre	Tant per cent sobre vots emesos
Vots negatius	36.487.237	0,64
Vots a favor	4.401.653.809	76,63
Vots en blanc		0,00
Abstencions	1.305.673.804	22,73

## C. DETALL DE LES RETRIBUCIONS INDIVIDUALS CORRESPONENTS A CADASCUN DELS CONSELLERS

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2023
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	President executiu	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresident dominical	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Conseller delegat	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Conseller coordinador	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Conseller independent	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Conseller independent	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sra. EVA CASTILLO SANZ	Consellera Independent	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Conseller altre extern	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Consellera Independent	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	Consellera Independent	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sr. PETER LÖSCHER	Conseller independent	Des del 31/03/2023 fins al 31/12/2023
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Consellera Independent	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Consellera dominical	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	Conseller dominical	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	Consellera Independent	Des de l'1/01/2023 fins al 31/12/2023
Sr. JOHN S. REED	Conseller coordinador	Des de l'1/01/2023 fins al 31/03/2023

C.1 Completi els quadres següents respecte de la remuneració individualitzada de cadascun dels consellers (incloent-hi la retribució per l'exercici de funcions executives) meritada durant l'exercici.

a) Retribucions de la societat objecte d'aquest informe:

i) Retribució meritada en metàl·lic (en milers de €)

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2023	Total exercici 2022
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	95		80	1.543	80	119		1	1.918	1.864
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	95		105						200	196
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	95		52	2.142	227	181		5	2.702	2.592
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	123		164						287	230
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	95		84						179	170
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	95		107						202	170
Sra. EVA CASTILLO SANZ	95		119						214	170
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	95		84						179	170
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	95		65						160	190
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	95		115						210	200
Sr. PETER LÖSCHER	59		40						99	
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	95		139						234	232
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	95		52						147	140
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	95		84						179	170
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	95		169						264	250
Sr. JOHN S. REED	33		12						45	164



**Observacions:**

D'acord amb les instruccions de la CNMV per completar aquest informe, les quantitats incloses a les cel·les «Retribució variable a curt termini» i «Retribució variable a llarg termini» es corresponen amb:

President:

- Retribució variable a curt termini: la part en efectiu del pagament per endavant de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals (20%), que correspon pagar el 2024.
- Retribució variable a llarg termini: La part en efectiu del pagament de la part diferida del pla de bonificacions anual 2022 (4%), 2021 (6%), RVA 2019 (12,5%), RVA 2018 (12,5%), RVP 2018 (50%), que correspon pagar el 2024.

Conseller delegat:

- Retribució variable a curt termini: la part en efectiu del pagament per endavant de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals (20%), que correspon pagar el 2024.
- Retribució variable a llarg termini: la part en efectiu del pagament de la part diferida del pla de bonificacions anual 2022 (4%), 2021 (6%), 2019 (6%) i 2018 (6%), que correspon pagar el 2024.

ii) Quadre de moviments dels sistemes de retribució basats en accions i benefici brut de les accions o instruments financers consolidats.

Nom	Denominació del pla	Instrument financer al principi de l'exercici 2023		Instruments financers concedits durant l'exercici 2023		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2023	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribució variable 2023				63.486		20.479	3,90	80			43.007
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribució variable 2022		41.152				8.232	3,90	32			32.920
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Pla de bonificacions 2021		20.472				5.118	3,90	20			15.354
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	3r cicle PIAC 2019-2021		64.023									64.023
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribució variable plurianual 2019		11.014									11.014
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribució variable anual 2019		20.420				10.210	3,90	40			10.210
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribució variable plurianual 2018		8.464				8.464	3,90	33			0
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribució variable anual 2018		6.740				6.740	3,90	26			0
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	ILP 2015-2018		8.247				8.247	3,98	33			0

Nom	Denominació del pla	Instrument financer al principi de l'exercici 2023		Instruments financers concedits durant l'exercici 2023		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instrument vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2023	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribució variable 2023				180.303		58.162	3,90	227			122.141
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribució variable 2022		116.873				23.377	3,90	91			93.496
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Pla de bonificacions 2021		72.560				18.140	3,90	71			54.420
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Pla de bonificacions 2019		32.512				16.256	3,90	63			16.256
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Pla de bonificacions 2018		15.613				15.613	3,90	61			0
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	ILP 2015-2018		13.553				13.553	3,98	54			0
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1r cicle PIAC 2019-2021		23.924				11.962	3,90	47			11.962
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3r cicle PIAC 2019-2021		106.705									106.705
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Pla						0					
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Pla						0					

Nom	Denominació del pla	Instrument financer al principi de l'exercici 2023		Instruments financers concedits durant l'exercici 2023		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2023	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Pla						0					
Sra. EVA CASTILLO SANZ	Pla						0					
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Pla						0					
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Pla						0					
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	Pla						0					
Sr. PETER LÖSCHER	Pla						0					
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Pla						0					
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Pla						0					
Sr. JOSÉ SERNA MASÍA	Pla						0					
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	Pla						0					
Sr. JOHN S. REED	Pla						0					

## Observacions:

D'acord amb les instruccions de la CNMV per completar aquest informe, les quantitats incloses a la cella «Instruments financers consolidats en l'exercici» es corresponen amb:

Per al president:

- La part en accions del pagament upfront de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals 2023 (20%), que correspon lliurar el 2024.
- La part en accions corresponent al primer diferiment del pla de bonificacions anual 2022 (8%), que correspon lliurar el 2024.
- La part en accions corresponent al segon diferiment del pla de bonificacions anual 2021 (6%), que correspon lliurar el 2024.
- La part en accions corresponent al segon diferiment de la RVA 2019 (12,5%), que correspon lliurar el 2024.
- La part en accions corresponent al tercer diferiment de la RVA 2018 (12,5%), que correspon lliurar el 2024.
- La part en accions corresponent al primer diferiment de la RVP 2018 (50%), que correspon lliurar el 2024

Totes les accions s'han valorat al preu mitjà del tancament de l'acció de CaixaBank corresponent a les sessions borsàries d'entre l'1 i el 31 de gener de 2024, que ha estat 3,904 €/acció.

Per al conseller delegat:

- La part en accions del pagament upfront de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals 2023 (20%), que correspon pagar el 2024.
- La part en accions corresponent al primer diferiment de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals 2022 (8%), que correspon lliurar el 2024.
- La part en accions corresponent al segon, quart i cinquè diferiment dels plans de bonificacions anual 2021 (6%), 2019 (6%) i 2018 (6%), respectivament, que correspon pagar el 2024.
- Segon lliurament d'accions del primer cicle del PIAC 2019-2021 (33%), que correspon pagar el 2024.

Totes les accions s'han valorat al preu mitjà del tancament de l'acció de CaixaBank corresponent a les sessions borsàries d'entre l'1 i el 31 de gener de 2024, que ha estat 3,904 €/acció.

- Les accions corresponents al cinquè i últim diferiment de l'ILP 2015-2018 (12%), que correspon lliurar el 2024.

Com que les accions encara no s'han lliurat i, per tant, no se'n coneix el preu de valoració, s'ha utilitzat el preu de concessió del pla, que va quedar fixat en 3,982 €/acció.

Vicepresident, per les seves funcions directives anteriors:

- Les accions corresponents al cinquè i últim diferiment de l'ILP 2015-2018 (12%), que correspon lliurar el 2024. Com que les accions encara no s'han lliurat i, per tant, no se'n coneix el preu de valoració, s'ha utilitzat el preu de concessió del pla, que va quedar fixat en 3,982 €/acció.

Totes les accions lliurades comporten un període de retenció d'un any des de la seva entrega.

El total d'accions assignades (tant les accions lliurades com les diferides), incloent-hi l'exercici 2023, pels plans de remuneració variable de consellers executius, membres del Comitè de Direcció i resta d'empleats de CaixaBank que estan pendents de lliurament, són el 0,16% del total del capital social. No s'emeten accions per satisfer el pagament de la remuneració variable en accions, sinó que s'adquireixen en el mercat per mitjà d'autocartera, de manera que aquests plans de remuneració no comporten una dilució per als accionistes.

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Sra. EVA CASTILLO SANZ	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	
Sr. PETER LÖSCHER	
Sra. MARÍA AMPARO MORALED A MARTÍNEZ	
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	
Sr. JOHN S. REED	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes amb drets econòmics consolidats		Sistemes amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE								
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI					1.329	1.224		
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			540	513	2.822	2.614	3.763	3.213
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA								
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Sra. EVA CASTILLO SANZ								
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL								
Sr. PETER LÖSCHER								
Sra. MARÍA AMPARO MORALED A MARTÍNEZ								
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ								
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN								
Sr. JOHN S. REED								

**Observacions:**

Els sistemes amb drets econòmics consolidats del conseller delegat i el vicepresident corresponen a les seves funcions directives anteriors i no es fa cap aportació. L'increment dels fons acumulats causat per l'evolució del valor de mercat d'aquests fons.



iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	Assegurança de salut	2
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	Prima de risc assegurança de vida	114
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI		
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Assegurança de salut	5
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de risc assegurança de vida	84
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU		
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA		
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA		
Sra. EVA CASTILLO SANZ		
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH		
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES		
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL		
Sr. PETER LÖSCHER		
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ		
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ		
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ		
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN		
Sr. JOHN S. REED		

b) Retribucions als consellers de la societat cotitzada per la seva pertinença a òrgans d'administració de les seves entitats dependents:

i) Retribució meritada en metàl·lic (en milers d'euros)

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2023	Total exercici 2022
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE										
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	435								435	435
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	86								86	60
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA										
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA										
Sra. EVA CASTILLO SANZ										
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	750								750	750
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL										
Sr. PETER LÖSCHER										
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ										
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ										
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN										
Sr. JOHN S. REED										

ii) Quadre de moviments dels sistemes de retribució basats en accions i benefici brut de les accions o instruments financers consolidats.

Nom	Denominació del pla	Instrument financer al principi de l'exercici 2023		Instruments financers concedits durant l'exercici 2023		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2023	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Pla							0,00				
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Pla							0,00				
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Pla							0,00				
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Pla							0,00				
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Pla							0,00				
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Pla							0,00				
Sra. EVA CASTILLO SANZ	Pla							0,00				
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Pla							0,00				

Nom	Denominació del pla	Instrument financer al principi de l'exercici 2023		Instruments financers concedits durant l'exercici 2023		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2023	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Pla							0,00				
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	Pla							0,00				
Sr. PETER LÖSCHER	Pla							0,00				
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Pla							0,00				
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Pla							0,00				
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	Pla							0,00				
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	Pla							0,00				
Sr. JOHN S. REED	Pla							0,00				

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Sra. EVA CASTILLO SANZ	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	
Sr. PETER LÖSCHER	
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	
Sr. JOHN S. REED	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes amb drets econòmics consolidats		Sistemes amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022	Exercici 2023	Exercici 2022
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ								
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA								
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Sra. EVA CASTILLO SANZ								
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL								
Sr. PETER LÖSCHER								
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ								
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN								
Sr. JOHN S. REED								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Concepte	
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepte	
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepte	
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepte	
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Concepte	
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepte	
Sra. EVA CASTILLO SANZ	Concepte	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepte	
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepte	
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	Concepte	
Sr. PETER LÖSCHER	Concepte	
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepte	
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepte	
Sr. JOSÉ SERNA MASÍÁ	Concepte	
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	Concepte	
Sr. JOHN S. REED	Concepte	

c) Resum de les retribucions (en milers d'euros):

Caldrà incloure en el resum els imports corresponents a tots els conceptes retributius inclosos en aquest informe que hagin estat meritats pel conseller, en milers d'euros.

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Total exercici 2023 societat + grup
	Total Retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes de estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2023 societat	Total Retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes de estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2023 grup	
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	1.918	231		116	2.265					0	2.265
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	200	33			233	435				435	668
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.702	614		89	3.405	86				86	3.491
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	287				287					0	287
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	179				179					0	179
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	202				202					0	202
Sra. EVA CASTILLO SANZ	214				214					0	214
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	179				179	750				750	929



Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Total exercici 2023 societat + grup
	Total Retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes de estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2023 societat	Total Retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes de estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2023 grup	
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	160				160					0	160
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	210				210					0	210
Sr. PETER LÖSCHER	99				99					0	99
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	234				234					0	234
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	147				147					0	147
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	179				179					0	179
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	264				264					0	264
Sr. JOHN S. REED	45				45					0	45
<b>Total</b>	<b>7.219</b>	<b>878</b>	<b>0</b>	<b>205</b>	<b>8.302</b>	<b>1.271</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.271</b>	<b>9.573</b>

C.2 Indiqui l'evolució durant els últims 5 anys de l'import i la variació percentual de la retribució meritada per cadascun dels consellers de la cotitzada que ho hagin estat durant l'exercici, dels resultats consolidats de la societat i de la remuneració mitjana sobre una base equivalent a temps complet dels empleats de la societat i de les seves entitats dependents que no siguin consellers de la cotitzada.

	Imports totals meritats i % variació anual								
	Exercici 2023	Tant per cent variació 2023/2022	Exercici 2022	Tant per cent variació 2022/2021	Exercici 2021	Tant per cent variació 2021/2020	Exercici 2020	Tant per cent variació 2020/2019	Exercici 2019
<b>Consellers executius</b>									
Sr. JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	2.265	2,58	2.208	38,78	1.591				
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3.491	6,56	3.276	11,09	2.949	26,84	2.325	(24,56)	3.082
<b>Consellers Externs</b>									
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	668	(0,30)	670	0,30	668	10,23	606	5,39	575
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	287	24,78	230	—	230	5,50	218	10,66	197
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	179	5,29	170	31,78	129				
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	202	18,82	170	31,78	129				
Sra. EVA CASTILLO SANZ	214	25,88	170	31,78	129				
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	929	0,98	920	4,66	879				
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	160	(15,79)	190	—	190	3,83	183	12,96	162
Sra. CRISTINA GARMENDIA MEDIZABAL	210	5,00	200	—	200	18,34	169	177,05	61

Imports totals meritats i % variació anual									
	Exercici 2023	Tant per cent variació 2023/2022	Exercici 2022	Tant per cent variació 2022/2021	Exercici 2021	Tant per cent variació 2021/2020	Exercici 2020	Tant per cent variació 2020/2019	Exercici 2019
Sr. PETER LÖSCHER	99								
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	234	0,86	232	12,62	206	—	206	6,19	194
Sra. MARIA TERESA SANTERO QUINTILLA	147	5,00	140	30,84	107				
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	179	5,29	170	4,29	163	16,43	140	—	140
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	264	5,60	250	—	250	8,23	231	17,26	197
Sr. JOHN S. REED	45	(72,56)	164	—	164	10,07	149	18,25	126
<b>Resultats consolidats de la societat</b>	6.924	60,06	4.326	(18,61)	5.315	231,98	1.601	(22,92)	2.077
<b>Remuneració mitjana dels empleats</b>	74	8,82	68	6,25	64	8,47	59	(1,67)	60

**Observacions:**

L'evolució de la retribució mitjana de la plantilla de 2019 a 2020 va quedar afectada per les sortides voluntàries associades als programes d'ERO el 2019 i de desvinculació incentivada el 2020 d'empleats de més edat i per les baixes temporals derivades de la pandèmia. La variació 2020 a 2021 de la retribució meritada del senyor Gortázar es deu a la renúncia voluntària el 2020 a la seva retribució variable, tant anual com plurianual, com a acte de responsabilitat per la situació econòmica i social excepcional provocada per la covid-19, ja que les seves condicions de remuneració no van canviar. També es veu afectada la retribució mitjana de la plantilla de 2020 a 2021 per la fusió amb Bankia i per les desvinculacions voluntàries de l'ERO del 2021.

Pel que fa a la variació del resultat de la societat de l'any 2021, cal tenir en compte la formalització de fusió de CaixaBank i Bankia.

Per calcular la remuneració mitjana dels empleats a partir de 2021, s'han inclòs les partides de sou i salaris, així com altres conceptes inclosos en les altres despeses de personal (aportació definida al pla de pensions (estalvi i risc), pòlissa sanitària, ajudes d'estudis, etc.) sense ajustaments de consolidació ni contribucions empresarials a la Seguretat Social. Aquest import es divideix per la dada de la plantilla mitjana de l'any que es detalla en l'informe de gestió consolidat.

L'increment de la remuneració del senyor Goirigolzarri de 2021 a 2022 sobretot es deu al fet que la seva remuneració el 2022 ha estat per tot l'exercici, mentre que el 2021 només va computar una part de l'any.

La variació de la remuneració del senyor Gortázar de 2021 a 2022 és a causa de l'increment de la meritació de remuneració variable el 2022, cosa que també passa en el cas del senyor Goirigolzarri. En tots dos casos, l'import de la remuneració fixa anual i variable objectiu ha estat el mateix per a tots dos exercicis.

La resta d'increments en remuneració de la resta de consellers de 2021 a 2022 són a causa d'incorporacions durant el 2021 o canvis a les comissions delegades. Entre 2021 i 2022, l'import de la remuneració per pertinença al consell o a les comissions delegades s'ha mantingut constant.

En la Junta General de l'any 2023 es va aprovar un increment del 5% en la retribució del Consell d'Administració, així com en la remuneració per les seves funcions executives dels consellers executius, que explica l'increment respecte del 2022.

**D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS**

Aquest informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel Consell d'Administració de la societat, en la sessió amb data:

[ 15/02/2024 ]

Indiqui si hi ha hagut consellers que hi hagin votat en contra o s'hagin abstingut.

[ ] Sí  
[√] No