

# Informe Anual de Remuneracions

2022

→ [Document interactiu](#)



# \_Índex

## 01

Introducció

[\\_PÀG. 04](#)

## 02

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

Retribució dels Consellers [\\_PÀG. 07](#)

Comissió de Retribucions [\\_PÀG. 08](#)

## 03

**Política de Remuneracions 2022**

Retribució dels Consellers en la seva condició de consellers [\\_PÀG. 11](#)

Retribució dels consellers amb funcions executives [\\_PÀG. 12](#)

## 04

**Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu**

Condicions generals dels contractes [\\_PÀG. 35](#)

Condicions particulars dels contractes del Conseller Delegat i del President Executiu [\\_PÀG. 37](#)

## 05

**Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023**

Retribució dels consellers en la seva condició de consellers [\\_PÀG. 39](#)

Retribució dels consellers amb funcions executives [\\_PÀG. 40](#)

## 06

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

[\\_PÀG. 47](#)

## 07

**Informació estadística de remuneracions que exigeix la CNMV**

[\\_PÀG. 49](#)

# \_01. Introducció



## Aquest Informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers correspon a l'exercici 2022

(d'ara endavant, **Informe o IARC**) l'elabora el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions de CaixaBank, S.A. (d'ara endavant, **CaixaBank, la Societat o l'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, la **CNMV**)<sup>1</sup>.

En aquest sentit, l'Entitat ha optat per l'elaboració de l'Informe en format lliure, igual que en anys anteriors, incloent-hi el contingut exigut 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 compenguin les pràctiques de remuneració vigents a l'Entitat.

- > Per a l'exercici 2022, la Política de Remuneració de Consellers aplicable a l'Entitat (d'ara endavant, la **Política de Remuneració o la Política**) l'ha aprovat la Junta General d'Accionistes el 8 d'abril de 2022, i substitueix íntegrament la Política de Remuneració el Consell d'Administració vigent per als exercicis 2020 a 2022, tots dos inclosos.

Aquesta Política de Remuneració es pot consultar al web de CaixaBank, a través de l'enllaç següent:

<https://www.CaixaBank.com/és/accionistes-inversors/govern-corporatiu/remuneracion-consejeros.html>

Sense perjudici de l'anterior, de cara a l'exercici 2023 està previst sotmetre a l'aprovació de la propera Junta General d'Accionistes una modificació de la Política de Remuneració de Consellers que va aprovar la Junta General de CaixaBank del 8 d'abril de 2022.



<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:

01

→ L'increment de la transparència i control de la Junta General d'Accionistes en els canvis dels components de remuneració dels consellers executius.

02

→ L'alineació de la Política a les Directrius sobre Polítiques de remuneració adequades d'acord amb la Directiva 2013/36, aplicables a partir de l'1 de gener de 2022, que han modificat algunes disposicions relatives als pagaments per terminació anticipada, partint del que disposa la Directriu 172.b. de la Guia de l'EBA.

03

→ L'actualització de la remuneració per pertinença al Consell i de les comissions dels Consellers en la seva condició com a tals, amb un increment de l'import màxim anual del 5 %.

04

→ L'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 5 %.

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 2023.

Tal com estableix l'article 541 de la Llei de societats de capital, aquest Informe, que ha aprovat de manera unànime el Consell d'Administració a la reunió del 16 de febrer de 2023, se sotmetrà a votació consultiva dels accionistes a la Junta General Ordinària d'Accionistes de 2023, 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 de principis generals de remuneració que aposten per un posicionament de mercat que permet atreure i retenir 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'enques-

tes salarials i estudis específics ad hoc fets per empreses especialitzades de primer nivell, que agafen com a mostres de referència les del sector financer dels mercats on opera CaixaBank i les d'empreses de l'IBEX 35 comparables.

### 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 retenció del talent en 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.	■	
Posicionament competitiu de la compensació total	Dins d'aquestes condicions de compensació total, la Política de Remuneració aposta per un posicionament competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, basant principalment la seva capacitat d'atracció i retenció 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 a la fixació de 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 2022, la Política de Remuneració sotmesa pel Consell al vot vinculant de la Junta General de 8 d'abril de 2022 va rebre un percentatge de vots a favor del 75,86 % sobre el quòrum de votació. Aquest resultat es veu condicionat, principalment, per l'abstenció d'un sol accionista, titular d'un 16,1 % del capital, en aquest punt de l'ordre del dia, així com als acords 11 i 12, relatius a remuneracions. D'altra banda, la votació consultiva de l'Informe Anual de Remuneracions de l'exercici anterior va obtenir el 97,26 % de vots a favor sobre el quòrum de votació.

Excloent a aquest sol accionista de la votació, la nova Política de Remuneració hauria obtingut una aprovació amb un 96,23 % de vots a favor. Així mateix, la resta de propostes referents a remuneracions (acords 11 i 12) s'haurien aprovat amb percentatges superiors al 98 %. 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 en la seva condició 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, en la seva condició de tals, consisteix únicament en components fixos.

Els Consellers no Executius (aquells que no tenen funcions executives) mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank i, en conseqüència, no disposen de contractes formalitzats amb aquesta 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 subjecta 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, no superant 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 està prevista 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, la remuneració variable garantida no hauria de ser superior a 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, que modifica el 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

A 31 de desembre de 2022, la Comissió de Retribucions estava integrada per tres (3) 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
María Amparo Moraleda Martínez	Presidenta	Independent	25-09-2014
Joaquín Ayuso García	Vocal	Independent	30-03-2021
Cristina Garmendia Mendizábal	Vocal	Independent	22-05-2020
José Serna Masiá	Vocal	Dominical	30-03-2021
Óscar Calderón de Oya	Secretari no membre	--	01-01-2017
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**, incloent-hi 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, informará i proposarà al Consell d'Administració 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 Nomena-

ments 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 eventuals 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.

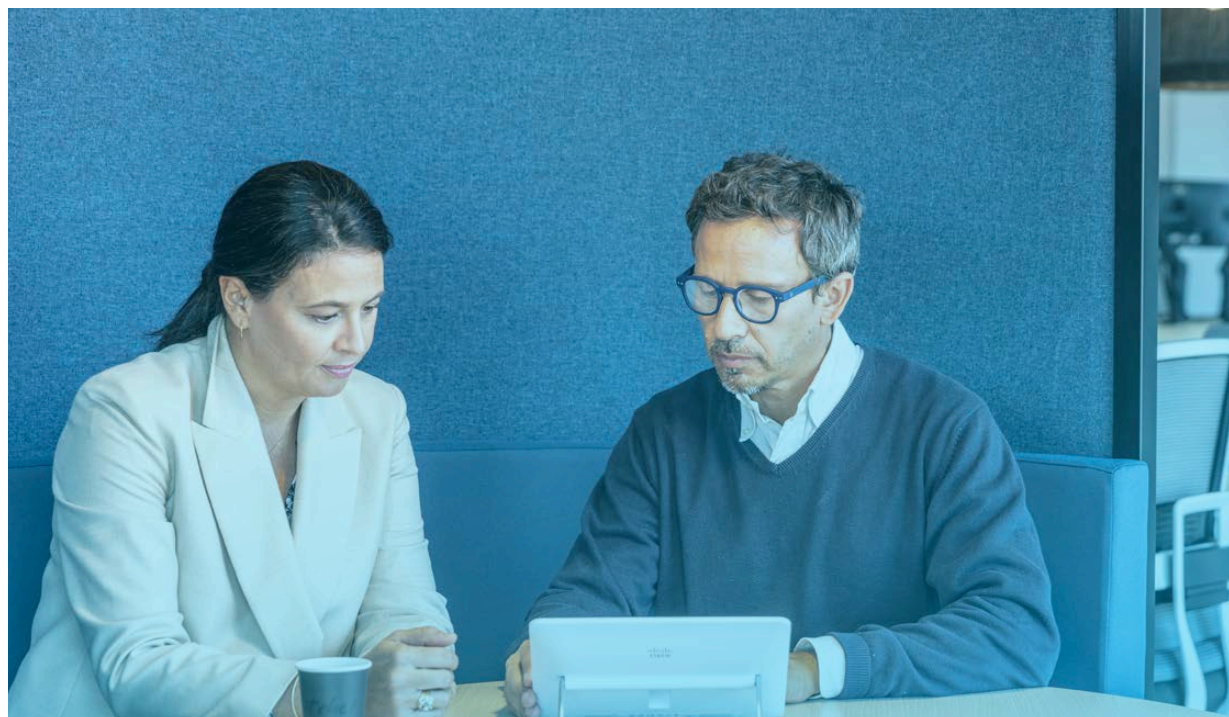
Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració de CaixaBank per a la seva consideració i, si escau, per a la seva aprovació. En cas que les decisions corresponguin a la Junta General d'Accionistes de CaixaBank, d'acord amb les seves competències, el Consell d'Administració 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'exercici del càrrec) o la realització d'operacions amb CaixaBank per part dels membres del Consell o de les seves parts vinculades està subjecta 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, que se sotmetrà a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes de 2023, i també 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.



- 01 Introducció
- 02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions
- 03 Política de Remuneracions 2022
- 04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu
- 05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023
- 06 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV
- 07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## Activitats de la Comissió durant l'any 2022

Durant l'exercici 2022, la Comissió de Retribucions de CaixaBank s'ha reunit 9 vegades i ha dut a terme, entre d'altres, les activitats següents en matèria retributiva:



Mes	Activitats
Gener	La Comissió de Retribucions de CaixaBank va determinar, per a la seva proposta al Consell, el resultat dels reptes individuals i corporatius de l'esquema de Bonus de l'exercici anterior dels Consellers Executius, membres del Comitè de Direcció i Funcions Independents de Control, i també la proposta de bonus 2021 i condicions econòmiques del 2022. També la proposta de mètriques corporatives, anuals i plurianuals, aplicables al nou esquema de retribució variable per a l'exercici 2022.
Febrer	La Comissió de Retribucions de CaixaBank va elaborar la proposta motivada i la nova Política de Remuneració del Consell d'Administració de CaixaBank per als anys 2022-2024; va elaborar les propostes d'acord per al lliurament d'accions a favor dels Consellers Executius com a part del programa de retribució variable de la Societat, l'autorització de la ràtio màxima de la remuneració variable superior al 100 % per a determinades posicions del Col·lectiu Identificat i l'Informe Anual de Remuneracions dels membres del Consell d'Administració. Es va modificar la proposta de Bonus per a alguns membres de l'Alta Direcció i els reptes Corporatius de l'any 2022. També es va presentar, perquè l'aprovés el Consell, l'ajust del primer cicle del PIAC 2019-2021 i la consecució de l'Incentiu Provisional del tercer cicle del mateix pla.
Març	Es va proposar, perquè l'aprovés el Consell, una modificació de la Política de Remuneracions del Col·lectiu Identificat del Grup CaixaBank per introduir, en l'apartat de l'Indicador d'Ajust a Risc, les novetats aprovades pel Consell d'Administració i adaptar la redacció de l'apartat d'iferiment i pagament corresponent als pagaments per terminació anticipada en línia amb allò que estableix la Política de Remuneració de Consellers de CaixaBank.
Maig	Quantificació dels reptes individuals d'alguns membres del Comitè de Direcció per incloure-hi els objectius de negoci.
Juny	La Comissió de Retribucions va revisar la Sol·licitud d'exclusions del Col·lectiu Identificat 2022 i el resultat de l'Auditoria de Composició del Col·lectiu Identificat. A petició de la mateixa Comissió, es va presentar un informe amb l'Estructura de la Retribució Variable de CaixaBank, el model de Governance i un resum del model de bonus de Banca Retail i del model d'Incentius.
Juliol	Es van presentar, a la Comissió de Retribucions, les Conclusions i el grau d'avançament de les Auditories de Remuneracions del Grup CaixaBank – Pla 2022.
Octubre	Es va informar de l'estat d'implantació del nou model de retribució variable amb mètriques plurianuals per al Col·lectiu Identificat i Primers Directius del Grup i es va presentar el resultat de l'Auditoria de la revisió de l'aplicació de l'Acord d'Expedient de Regulació d'Ocupació 2021.
Desembre	La Comissió de Retribucions de CaixaBank va aprovar la proposta de Col·lectiu Identificat del Grup CaixaBank 2023 i el calendari de la gestió retributiva de l'exercici 2022-2023. Es va presentar i aprovar el nou grup de comparació per a l'anàlisi de la competitivitat externa de l'Alta Direcció.

## \_03. Política de Remuneracions 2022

### \_3.1 Retribució dels Consellers en la seva condició com a tals

La remuneració del conjunt de Consellers, en la seva condició 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. A la Junta General de 2021 es va fixar la

quantitat anual màxima de la remuneració conjunta de Consellers en 2.925.000 euros, 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 2022 i 2021 són els que s'indiquen tot seguit:



- 01 Introducció
- 02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions
- 03 Política de Remuneracions 2022
- 04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu
- 05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023
- 06 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV
- 07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

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

(En milions d'euros)	Total 2022	Total 2021
Remuneració base per membre del Consell	90	90
Remuneració addicional al conseller coordinador	38	38
Remuneració addicional per membre de la Comissió Executiva	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió Executiva	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Riscos	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió de Riscos	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió d'Auditoria i Control	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat	30	30
Remuneració addicional al President de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat	6	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Retribucions	30	30
Remuneració addicional al President de la Comissió de Retribucions	6	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital <sup>1</sup>	30	30

<sup>1</sup> 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 2022	Total 2021*
Remuneració distribuïda als consellers en la seva condició com a tals	2.736	2.854

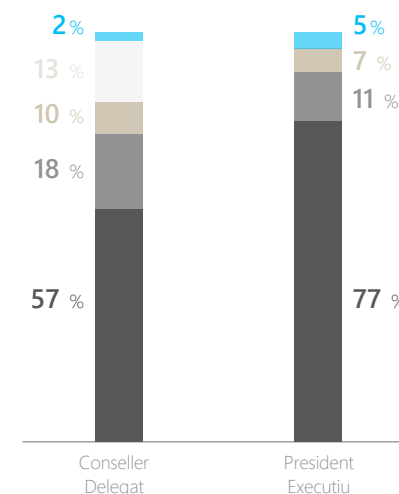
\* La remuneració distribuïda el 2021 té en compte la part de la retribució addicional del president no executiu meritada fins a la data del cessament en les seves funcions.

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.

## 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 2022:



- Retribució fixa anual total
- Retribució variable a curt termini
- Retribució variable a llarg termini
- Previsió social
- Retribucions en espècie

- 01 Introducció
- 02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions
- 03 Política de Remuneracions 2022
- 04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu
- 05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023
- 06 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV
- 07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## Componentes fijos de la remuneración

La remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos se basa principalmente en el grado de responsabilidad y la trayectoria profesional, combinada con un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc. Los encuestas salariales y los estudios específicos ad hoc en los que participa CaixaBank los tienen a término de empresas especializadas de primer nivel. La muestra que se utiliza para el 2023 es un grupo de entidades financieras europeas comparables con CaixaBank y el conjunto de las empresas de IIBEX 35.

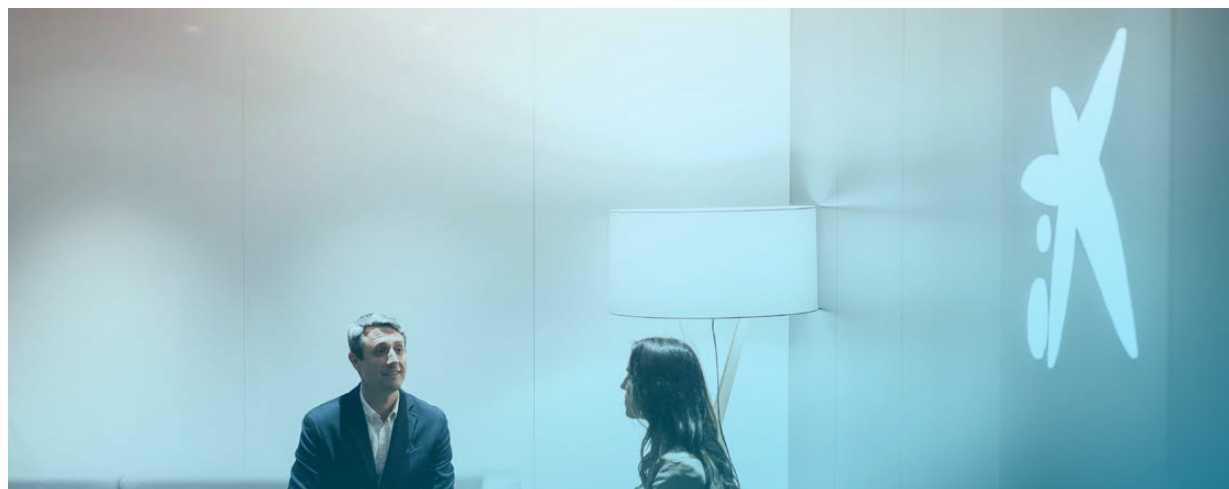
### Peer Group de referència per a la retribució dels Consellers Executius

Santander	BBVA	Banc Sabadell	Bankinter	ABN Amro	Commerzbank
Société Générale	Deutsche Bank	Erste Group	KBC Groep	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 contractes respectius aportacions prefixades a sistemes de previsió i d'estalvi, que s'exposen a l'apartat corresponent, sense perjudici del compliment de la normativa aplicable en matèria de beneficis discrecionals de pensions.



Tot seguit es presenten les remuneracions meritàdes pels Consellers Executius vinculades a components fijos:

### Remuneració vinculada a components fijos de consellers executius

	Càrrec	Sou	Remuneració per pertinença al Consell (milers d'euros)	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	2.061	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>
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	1.917	90	50	204		2.261
José Ignacio Goirigolzarri <sup>1</sup>	President executiu	1.122	69	45		11	1.247
<b>Total per concepte 2021</b>		<b>3.039</b>	<b>159</b>	<b>95</b>	<b>204</b>	<b>11</b>	<b>3.508</b>

<sup>1</sup> Les quanties meritàdes del President Executiu s'han calculat per la part proporcional al temps que va ocupar el càrrec durant l'exercici 2021 (del 30 de març del 2021 al 31 de desembre del 2021). La remuneració fixa anual total pactada per a l'exercici complet 2021 era d'1.650.000 euros. S'ha mantingut la remuneració fixa anual total del President Executiu entre els anys 2022 i 2021.

- 01 Introducció
- 02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions
- 03 Política de Remuneracions 2022
- 04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu
- 05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023
- 06 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV
- 07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



La Remuneració Fixa anual Total del Conseller Delegat es va mantenir per a l'any 2022 respecte del 2021.

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 similars usuals en el sector, adequats al seu estatus professional i seguint els estàndards que s'estableixen per al segment professional a què pertanyen. Tot seguit es presenten les remuneracions en espècie meritedes pels Consellers Executius:

**Remuneració en espècie dels Consellers Executius**

(milers d'euros)	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars <sup>2</sup>	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total
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>
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	5		2	7
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	2			2
<b>Total per concepte 2021</b>		<b>7</b>		<b>2</b>	<b>9</b>

<sup>2</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, de manera similar 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 ajust 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 el 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 qualitatius (no financers), que han d'estar especificats i clarament documentats. Així mateix, també s'utilitzen factors plurianuals basats en criteris corporatius i que ajusten, com a mecanisme de reducció, el pagament de la part diferida subjecta a factors plurianuals. Aquest esquema està basat únicament en el compliment de reptes corporatius que ponderen un 100 % i s'eliminen els reptes individuals d'anys anteriors.

D'acord amb aquest sistema, els Consellers Executius de l'Entitat rebran el 40 % de la remuneració variable corresponent a l'exercici en curs, a parts iguals en efectiu i en accions de CaixaBank, mentre que el 60 % restant es diferirà (un 30 % en efectiu i un 70 % en accions) durant un període de cinc anys. En aquest sentit, el pagament corresponent als dos primers anys 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.

01 Introducció

02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions

03 Política de Remuneracions 2022

04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu

05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023

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

07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

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

La remuneració per al 2022 dels Consellers Executius no va patir cap variació respecte del 2021. Així, doncs, l'import objectiu del nou esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals, d'acord amb la nova Política de Remuneració de Consellers, és la suma dels imports objectiu del 2021 del bonus anual i de l'incentiu a llarg termini (PIAC).

Com a conseqüència de tot l'anterior, s'ha reformulat el percentatge que la retribució variable pot representar sobre la fixa amb caràcter general i es pot arribar al 100 % del component fix de la remuneració de cadascun dels Consellers Executius.

(milers d'euros)	Càrrec	Remuneració variable objectiu (milers d'euros)
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	909
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	320

Per a l'exercici 2022, el Conseller Delegat ha tingut assignada una remuneració variable objectiu equivalent al 40,2 % de la seva Remuneració Fixa Anual Total, en cas de compliment del 100 % dels objectius preestablerts a l'inici de l'any pel Consell, que pot arribar fins a un màxim del 48,2 % de la Remuneració Fixa Anual Total.

D'altra banda, el President Executiu ha tingut assignada una remuneració variable objectiu equivalent al 19,4 % de la seva Remuneració Fixa Anual Total, en cas de compliment del 100 % dels objectius preestablerts a l'inici de l'any per la Comissió de Retribucions, que pot arribar fins a un màxim del 23,3 % de la Remuneració Fixa Anual Total.



## Reptes corporatius de la remuneració variable dels Consellers Executius el 2022

### 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 %], la determinació dels quals es basa en els conceptes següents, alineats amb els objectius estratègics:

Críteris	Mètrica	Ponderació	Grau de compliment	Grau de consecució	Objectiu	Resultat	Reconeixement del repte (%)	
Financers	ROTE	20 %	> 7,7 = 120 %	120 %	6,7	9,8	120 %	
			Entre 7,7 i 5,7	Entre 120 i 80 %				
			< 5,7 = 0 %	0				
	REC	20 %	< 53,4 = 120 %	120 %	54,7	50,2	120 %	
			Entre 53,4 i 56,1	Entre 120 i 80 %				
			> 56,1 = 0 %	0				
	NPA	10 %	< -1.054 = 120 %	120 %	-527	-3.850	120 %	
			Entre -1.054 i 0	Entre 120 i 80 %				
			>= 0 = 0 %	0				
	Corporatius			<= 3 ambres	120 %	Cinc ambres	0 ambres	120 %
				3,5 ambres	115 %			
				4 ambres	110 %			
4,5 ambres				105 %				
5 ambres				100 %				
RAF		20 %	5,5 ambres	95 %				
			6 ambres	90 %				
			6,5 ambres	85 %				
			7 ambres	80 %				
			>= 7,5 ambres	0				
Sostenibilitat	10 %	> 22.962 = 120 %	1,2	19.135	23.583	120 %		
		Entre 22.962 i 15.308	Entre 120 i 80 %					
		< 15.308 = 0 %	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	NPSoficina 52.2 IEX 88.2 NPSdigital 41.8	NPSoficina 64.0 IEX 89.1 NPSdigital 55.5	120 %	
		Mitjana ponderada (NPS oficina i IEX segments) 70 % i 30 % NPS digital						



- 01 Introducció
- 02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions
- 03 Política de Remuneracions 2022
- 04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu
- 05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023
- 06 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV
- 07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

Críteris	Mètrica	Ponderació	Grau de compliment	Grau de consecució	Objectiu	Resultat	Reconeixement del repte (%)
			> 96,25 i factor corrector 0 = 100 %	Entre 120% i 0			
Corporatius	No financers	Compliance	10 %	Entre 96,25 i 95 = 90 %	Entre 108% i 0	96.25	99.2
			Entre 95 i 94 = 80 %	Entre 96% i 0			116 %
			< 94 - 0%	0			
<b>Consecució</b>							<b>119,6%</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 ajustos de valoració mitjans 12 mesos, deduint els actius intangibles o fons de comerç. El grau de compliment del ROTE el 2022 ha estat calculat d'acord amb el detall següent: 2.884 (resultat net de cupó AT1) / 29.532 (fons propis i ajustos de valoració mitjans deduits els intangibles).

L'objectiu del repte era 6,7, i s'ha aconseguit un resultat de 9,8, cosa que suposa un grau de reconeixement l'any 2022 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 2022 s'ha calculat d'acord amb el detall següent: 6.020 (despeses recurrents) / 11.997 (ingressos core).

L'objectiu del repte era 54,7, i s'ha aconseguit un resultat de 50,2, cosa que suposa un grau de compliment del repte l'any 2022 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 2022 s'ha calculat d'acord amb el detall següent: l'objectiu del repte era una variació de -527 i s'ha assolit un resultat de -3.850, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2022 és del màxim del 120 %.

#### **\_Risk appetite Framework (RAF): (20%)**

**Definició:** Per al càlcul de la consecució de l'objectiu lligat a la mètrica RAF s'utilitza un nivell agregat del quadre de comandament del Marc d'Apetit al Risc de l'Entitat. Aquest quadre de comandament està compost per mètriques quantitatives, que mesuren els diferents tipus de risc, i 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 en funció de 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.

L'objectiu del repte era 5 ambres, i s'ha aconseguit un resultat de 0 ambres amb totes les mètriques igual o millor que el que s'havia pressupostat, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2022 és del 120 %.

### Sostenibilitat (10%)

**Definició:** Mobilització de finances sostenibles, mesura la nova producció de finances sostenibles. La consecució es determina linealment entre el resultat aconseguit, de 23.583, i el repte fixat d'acord amb el pla de sostenibilitat per al 2023, de 19.135, la qual cosa suposa una consecució del 120 %.

### 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:

- > NPSoficina: 52,2
- > IEX: 88,2
- > NPSdigital; 41,8

S'ha assolit un resultat de:

- > NPSoficina: 64
- > IEX: 89,1
- > NPSdigital; 55,5

Per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2022 és del màxim del 120 %.

### Compliance 10%

**Definició:** Índex agregat de mètriques que mesuren processos de Prevenció del Blanqueig de Capitals, MiFID i la comercialització correcta de productes i serveis.

L'objectiu del repte era 96,25 i s'ha assolit un resultat de 99,2, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2022 és del 116 %.



Partint dels resultats anteriors, el Consell d'Administració, prèvia proposta de la Comissió de Retribucions, ha aprovat el reconeixement d'un 119,6 % de la part de la remuneració variable en forma de bonus objectiu vinculat als reptes corporatius (100 %).

> 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%
				> Mitjana = 100%	-%
ROTE Plurianual	25%	Mitjana dels imports reptats anualment durant el període de mesurament	Entre 80% i 100%	Entre 0 i 100%	
			< 80% = 0%	100%	
			> = 63.785 = 100%	-%	
Sostenibilitat	25%	63.785	Entre 63.785 i 47.838 = entre 75 i 100%	Entre 0 i 100%	
			< 47.838 = 0%	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 2022-2024 definida al pla director de sostenibilitat.

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 li seran 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 bonus meritat l'ha d'aprovar el 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:

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

#### \_Conseller delegat

Remuneració variable amb mètriques plurianuals objectiu 2022 (milers d'euros)	% compliment reptes corporatius	Remuneració variable amb mètriques plurianuals 2022 (milers d'euros)
909	119,6%	1087

La remuneració variable en forma de bonus meritat pel Conseller Delegat durant l'exercici 2022 puja a un import d'1.086.924,80 euros, que es correspon amb un 48,1 % de la seva Remuneració Fixa Anual Total.

Remuneració variable 2022	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bonus de cada exercici	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonus de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	Remuneració equivalent (milers d'euros)
Part inicial	40 %	Accions	20 %	55.654	217
		Efectiu	20 %		217
Remuneració diferida	24%	Accions	17%	46.751	183
		Efectiu	7 %		79
Subjecta a Factors Plurianuals	36%	Accions	25%	70.122	274
		Efectiu	11 %		117

#### \_President executiu

Remuneració variable amb mètriques plurianuals objectiu 2022 (milers d'euros)	% compliment reptes corporatius	Remuneració variable amb mètriques plurianuals 2022 (milers d'euros)
320	119,6%	383

La remuneració variable en forma de bonus meritat pel President Executiu durant l'exercici 2022 puja a un import de 382.720 euros, que es correspon amb un 23,2 % de la seva Remuneració Fixa Anual Total.

Remuneració variable 2022	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bonus de cada exercici	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonus de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	Remuneració equivalent (milers d'euros)
Part inicial	40 %	Accions	20 %	19.596	77
		Efectiu	20 %		77
Remuneració diferida	24%	Accions	17%	16.464	64
		Efectiu	7 %		28
Subjecta a Factors Plurianuals	36%	Accions	25%	24.690	96
		Efectiu	11 %		41

- 01 Introducció
- 02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions
- 03 Política de Remuneracions 2022
- 04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu
- 05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023
- 06 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV
- 07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## \_Diferiment i pagament en instruments retribució variable

### \_Gonzalo Gortázar – Conseller Delegat

#### Remuneració meritada durant l'exercici 2022 vinculada a components variables del Conseller Delegat

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format bonus	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonus de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bonus de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abonament de la remuneració variable <i>upfront</i> de 2022	Accions	20 %	55.654	40 %	217	653
	Efectiu	20 %			217	
Abonament de la remuneració variable diferida de 2021	Accions	6 %	18.141	52%	50	396
	Efectiu	6 %			50	
Abonament de la remuneració variable diferida del bonus 2019	Accions	6 %	16.256	76%	46	183
	Efectiu	6 %			46	
Abonament de la remuneració variable diferida del bonus 2018	Accions	6 %	15.613	88%	47	94
	Efectiu	6 %			47	
Abonament de la remuneració variable diferida del bonus 2017	Accions	6 %	7.824	100%	31	
	Efectiu	6 %			31	

<sup>1</sup> El 2020, el Conseller Delegat va renunciar voluntàriament a la retribució variable anual en forma de bonus 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 bonus per al conseller delegat abonada en l'any pugen a 100 euros.

01 Introducció

02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions

03 Política de Remuneracions 2022

04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu

05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023

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

07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

### José Ignacio Goirigolzarri – President Executiu

#### La remuneració meritada durant l'exercici 2022 vinculada a components variables del President:

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format bonus	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonus de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre Remuneració variable format bonus de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abonament de la remuneració variable <i>upfront</i> del 2022	Accions	20 %	19.596	40 %	77	229
	Efectiu	20 %			77	
Abonament de la remuneració variable <i>diferida</i> de 2021	Accions	6 %	5.120	52%	14	112
	Efectiu	6 %			14	

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

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonus de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre Remuneració variable format bonus de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
RVA 2019	Accions	25%	20.420	50 %	53	106
	Efectiu	25%			53	
RVA 2018	Accions	13 %	6.740	75 %	28	57
	Efectiu	13 %			28	
RVA 2017	Accions	13 %	5.350	100%	31	0
	Efectiu	13 %			31	
RVP 2017	Accions	50 %	4.280	100%	25	0
	Efectiu	50 %			25	

### 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 vigent durant l'exercici 2021.

#### Beneficiaris

Seràn 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 a 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**) es correspondrà amb el primer any de cadascun dels cicles, en què s'hauran de complir determinats objectius lligats a les mètriques que es descriuen més endavant. En funció del 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 correspondrà amb els 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 finalització de cadascun dels cicles i estarà subjecte al fet que es compleixin els objectius del Segon Període de Mesurament de cadascun dels cicles (d'ara endavant, **Determinació de l'Incentiu Final**), i en cap cas podrà 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 en la seva totalitat en una única 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**), excepte per a aquells beneficiaris incorporats amb posterioritat. El PIAC finalitzarà 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 servirà de referència per a l'assignació de les Unitats es correspondrà amb el 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 al sencer superior més pròxim.
- > **IT** = Import «target» 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:

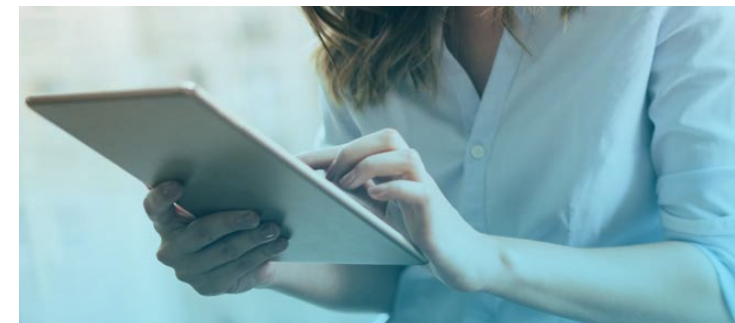
$$NAC = NU \times GCI$$

- > **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, en funció del 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:

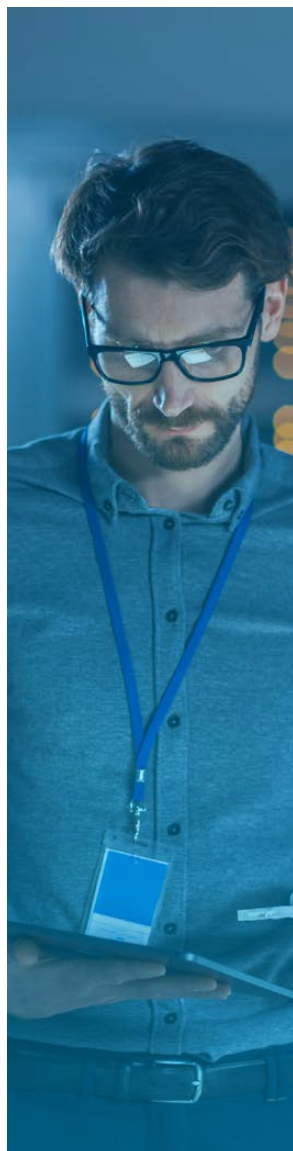
$$NA = NAC \times Aj. \text{ Ex post}$$

- > **NA** = Nombre d'accions corresponent a l'Incentiu Final que es lliurarà, arrodonit a l'enter superior més pròxim.
- > **Aj. Ex-post** = Ajust ex-post sobre l'Incentiu Provisional de cada cicle, en funció del compliment de l'objectiu de cada cicle.





- 01 Introducció
- 02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions
- 03 Política de Remuneracions 2022
- 04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu
- 05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023
- 06 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV
- 07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



### \_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) dependrà del grau de compliment dels objectius durant el Primer Període de Mesurament de cada cicle, lligats a les mètriques següents:

El Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional es determina en funció de la fórmula següent:

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 de 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
6,20%	1
5,30 %	0,8
< 5,3%	0

#### \_IEX (Índex de Experiència Client)

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

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

- > **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.
- > **CIEIX** = Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IEX.

Serà 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.

01 Introducció

02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions

03 Política de Remuneracions 2022

04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu

05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023

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

07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

### \_Coeficient multiplicador

Únicament per determinar les accions corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional en la Data de Concessió del tercer cicle, s'inclourà un multiplicador, que podrà arribar fins a 1,6, s'aplicarà sobre el GCI i dependrà 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	Coeficient 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'Ajust ex-post es calcularà en funció dels 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 menors, però mai superiors, a les accions corresponents a l'Incentiu Provisional en cada Data de Concessió.

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 %

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

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 = Ajust ex-post que s'aplicarà 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 mesurarà per comparació de CaixaBank amb 17 bancs de referència. S'establirà un coeficient entre 0 i 1 en funció de la posició que CaixaBank ocupi en el rànquing. El coeficient serà 0 quan CaixaBank es posicioni per sota de la mitjana.

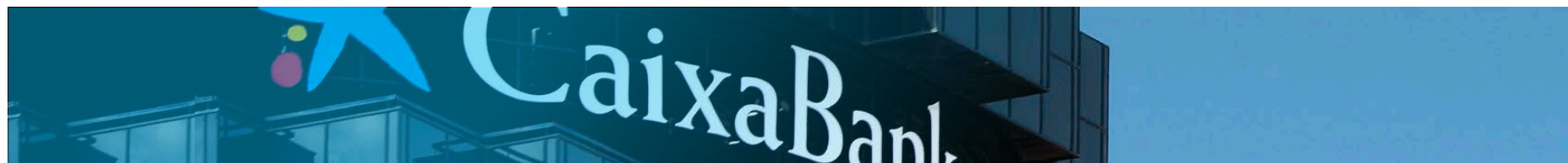
Per evitar moviments atípics en la seva determinació, es tindran en compte com a valors de referència en la data d'inici i finalització del Segon Període de Mesurament de cada cicle, el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció durant 31 dies naturals. Aquests 31 dies recolliran, a més del 31 de desembre, els 15 anteriors i els 15 posteriors a la data en qüestió. La mètrica TSR la calcularà, al tancament de cada cicle, un expert independent.

### \_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 en funció de la variació de cada mètrica entre la situació inicial i final del RAF.

### \_CIGR

La consecució de l'IGR es calcularà partint de la seva variació en cadascun dels cicles. Per al primer cicle, es mesurarà l'evolució entre el valor calculat al tancament del 31/12/2018 i del 31/12/2021; per al segon cicle, es calcularà segons l'evolució entre el 31/12/2019 i el 31/12/2022; i per a la



01 Introducció

02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions

03 Política de Remuneracions 2022

04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu

05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023

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

07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

tercer cicle es mesurarà per l'evolució entre el 31/12/2020 i el 31/12/2023. Si la variació fos negativa, el grau de consecució seria 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 suposaria 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 subjecte a un Segon Període de Mesurament, basat en un ajust ex post en funció del compliment d'objectius plurianuals durant un període de tres anys (2019-2021). Un cop finalitzat el Segon Període de Mesurament, es calcularà l'Incentiu Final.

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 d'ells, l'Incentiu Provisional es podria veure reduït, fins i tot fins en la seva totalitat, però mai incrementat.

El càlcul de l'Incentiu Final del Primer Cicle per al Conseller Delegat està relacionat amb els paràmetres següents:

Concepte objectivable	Ponderació	Objectiu per a no reducció	Coefficient Assolit	Reducció (%)
RAF (Risk Appetite Framework)	60 %	7 ambres	5 ambres	0
TSR (Total Shareholder Return)	30 %	10a	14a	100
IGR (Índex Global de Reputació)	10 %	711	740	0

#### \_RAF:

El RAF de CaixaBank va assolir 5 ambres, per la qual cosa s'aplica una reducció del 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 finalització del Segon Període de Mesurament amb un grup de comparació de 17 bancs de referència.

CaixaBank ha assolit la 14a posició.

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
1 a 9	1
10 a 18	0

01 Introducció

02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions

03 Política de Remuneracions 2022

04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu

05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023

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

07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

\_ IGR

L'IGR de CaixaBank va assolir un valor de 740, per la qual cosa s'aplica una reducció del 0 %.

> 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 2022 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	Grau de consecució de l'incentiu provisional (%)
Abonament del 1r cicle Piac 2019-2021	Accions	34 %	12.324	66%	23.924

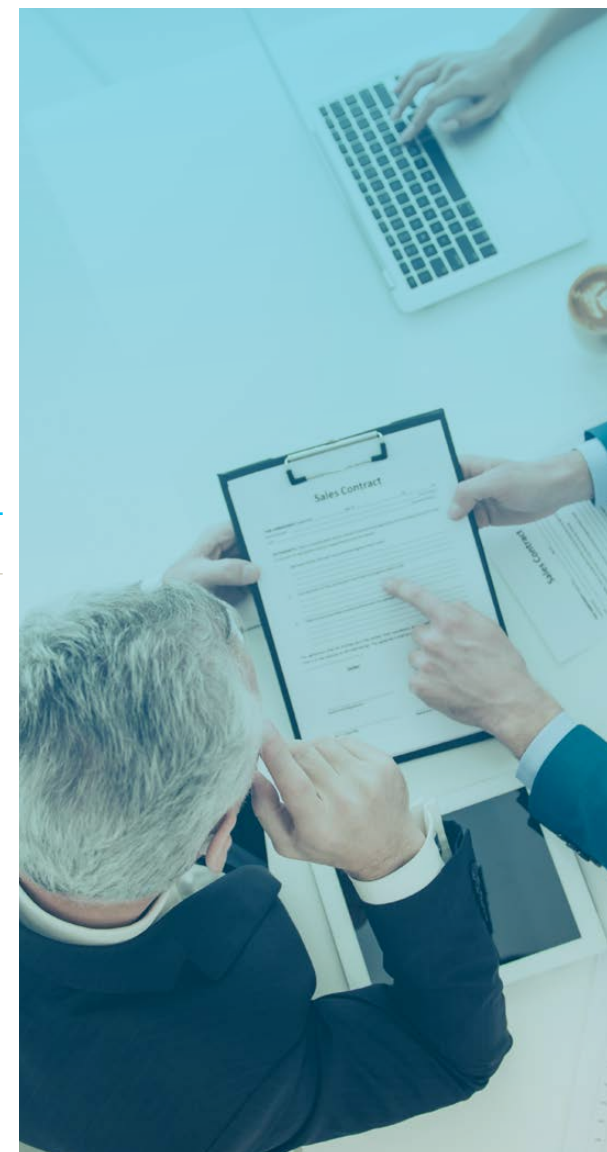
\_ Tercer cicle PIAC – Determinació de l'incentiu provisional

> 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 s'ha determinat en funció del grau de compliment dels objectius que s'indiquen tot seguit, 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	110,5	44,2
ROTE (Return on Tangible Equity)	40 %	6,2	7,6	120	48
IEX (Index d'Experiència Client)	20 %	84,3	86,3	120	24
					<b>116,2 %</b>



01 Introducció

02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions

03 Política de Remuneracions 2022

04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu

05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023

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

07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

Per determinar el grau de consecució de l'Incentiu Provisional de la remuneració variable corresponent a l'exercici 2021, la Comissió de Retribucions ha tingut 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):

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

### \_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 %.

En aquest sentit, s'ha comprovat que CaixaBank ha finalitzat en la posició 14a, per la qual cosa s'aplicarà un Coeficient multiplicador d'1.

### \_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 %.

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

### \_Gonzalo Gortázar – Conseller Delegat

### \_JEX

L'JEX 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 %.

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	116,2 %	1	106.705

Pel que fa al Tercer Cicle del PIAC, no ha acabat el període de mesurament de l'ajust ex-post, tal com es detalla anteriorment en aquest informe, i, per tant, encara no s'ha calculat l'Incentiu Final ni s'ha fet el lliurament d'accions.

### \_Coefficients 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.

### \_José Ignacio Goirigolzarri – President Executiu

L'escala de consecució per al coeficient multiplicador addicional aprovada pel Consell, a proposta de la Comissió de Retribucions, va ser la 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) (%)	Coefficient Multiplicador aplicat (V)	Accions concedides provisionalment (VI = (III*IV)*V) (u.)
120	2,178	55.097	116,2 %	1	64.023

Pel que fa al Tercer Cicle del PIAC, no ha acabat el període de mesurament de l'ajust ex-post, tal com es detalla anteriorment en aquest informe, i, per tant, encara no s'ha calculat l'incentiu final ni s'ha fet el lliurament d'accions.

- 01 Introducció
- 02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions
- 03 Política de Remuneracions 2022
- 04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu
- 05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023
- 06 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV
- 07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

### (i) Incentiu a Llarg Termini vinculat 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 quatre anys (2015-2018) vinculat al compliment del Pla Estratègic llavors vigent i que permetia percebre, un cop transcorreguts els quatre 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 altres, els Consellers Executius que ho eren en aquell moment.

Durant l'exercici 2022 s'ha abonat el tercer diferiment en accions al col·lectiu de beneficiaris d'aquest pla.

A continuació, es detallen les remuneracions consolidades durant l'exercici que estan diferides d'exercicis anteriors dels plans a llarg termini i que s'abonaran el maig de 2023:

#### 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	88 %	13.553

#### Tomás Muniesa – Vicepresidente 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	88 %	8.247



01 Introducció

02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions

03 Política de Remuneracions 2022

04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu

05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023

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

07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



## Requeriments 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 pot disposar. La titularitat dels instruments i del metàl·lic l'entrega dels quals s'hagi diferit és de CaixaBank.

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, 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.

### 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 regulatòries 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, la participació o la 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 dividends, 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 indègudament 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 el supòsit 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

El Conseller Executiu es compromet a no utilitzar 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. Per part seva, 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 per cent 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 cas que el tinguin, els Consellers Executius mantindran els seus drets econòmics sobre el sistema de previsió social dels Consellers Executius reconeix la consolidació de drets econòmics en cas que es produeixi el cessament o l'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 unes altres causes específiques que els contractes recullin. 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 tindrà la consideració d'import objectiu (i el 85 % restant, la consideració de 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 continuarà 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 cinc 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.

A continuació es detallen les remuneracions meritades de l'exercici 2022 corresponents a la remuneració mitjançant sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers Executius:

### > REMUNERACIÓ A TRAVÉS 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	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>
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	425	80	66	571
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu			71	71
<b>Total per concepte 2021</b>		<b>425</b>	<b>80</b>	<b>137</b>	<b>642</b>

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

Aportació al sistema de previsió social total de l'exercici 2022 (milers d'euros)	Aportació en base variable (15%)	Resultat reptes individuals 2021	Aportacions al sistema de previsió social en base variable de l'exercici 2022 (milers d'euros)
500	75	118%	88

### 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 Tellaèche	Conseller	CECA	15
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI, S.A.	60
Tomás Muniesa	Vicepresident	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresident	SegurCaixa Adeslas	13
<b>Total per concepte 2022</b>			<b>523</b>

### 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 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 com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sense que hi hagi hagut culpa o negligència dels mateixos Consellers Executius.



01 Introducció

02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions

03 Política de Remuneracions 2022

04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu

05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023

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

07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

**Pactes de no-competència postcontractual:** Els contractes establiran pactes de no-concurrència 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 resolució anticipada:** Els contractes establiran els supòsits en què els consellers executius poden procedir a la resolució del 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 supòsit 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 preavis d'almenys tres mesos, així com compensacions adequades en cas d'incompliment, proporcionades a la remuneració fixa que s'ha de meritar 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 relatiu a compensació per abandonament de contractes anteriors, aquests s'hauran 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. 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 dotze 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> <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 al 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 justa causa; 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 o d'una part rellevant de la seva activitat 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>Per part seva, la Societat podrà 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>	
Clàusules de resolució anticipada		
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 2023

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.

Està previst sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes de 2023 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 la justifiquen, entre d'altres, els motius següents:

- La voluntat de millorar la transparència i el control de la Junta General d'Accionistes en els canvis dels principals components de la remuneració dels consellers executius i eliminar mecanismes d'actualització previstos a la política.
- La modificació de disposicions relatives a les indemnitzacions per acomiadament derivades de la revisió de les Directrius sobre polítiques de remuneració adequades (Directriu 172.b de la Guia de l'EBA) d'acord amb la Directiva 2013/36, aplicables a partir de l'1 de gener de 2022.
- El Conseller Delegat no ha tingut increments retributius des de 2019, quan se li va incrementar l'aportació a esquemes de previsió no consolidats, però se li van mantenir la retribució fixa i l'objectiu.

La remuneració del president es va fixar en el moment de la fusió amb Bankia, i no s'ha modificat des de llavors.

Els Consellers Executius han acreditat la capacitat de liderar amb èxit la integració amb Bankia resultant en un banc amb una nova dimensió en comparació de seus peers europeus i espanyols.

Veient la comparativa retributiva amb el mercat europeu i el mercat local, i considerant l'efecte de la inflació, se'n revisa la retribució amb criteris de mercat.

Encara que la mateixa política permet l'actualització de la remuneració fixa i variable objectiu, i també de les aportacions a esquemes de previsió, en exercici de la màxima transparència, es fa la proposta de modificació dels motius indicats.

- La remuneració per la pertinença al Consell i a les seves comissions no s'ha actualitzat des de 2015.

## Principals modificacions introduïdes a 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:



- Eliminació dels mecanismes d'actualització dels principals components de la remuneració dels consellers executius previstos actualment a la política.
- Modificació per incloure l'ús de determinades fórmules genèriques predefinides en algunes situacions en què es concedeixin indemnitzacions a Consellers, partint del que disposa la Directriu 172.b de la Guia de l'EBA.
- Actualització de la remuneració per pertinença al Consell i les seves comissions dels consellers en la seva condició de consellers. S'incrementa l'import màxim anual en un 5 %.
- Actualització de la remuneració fixa i objectiu del President i el Conseller Delegat, d'acord amb la informació de mercat. S'incrementa en un 5 %.
- Actualització de l'aportació a esquemes de previsió del Conseller Delegat. S'incrementa en un 5 %.

## \_5.1 Retribució dels consellers en la seva condició de consellers

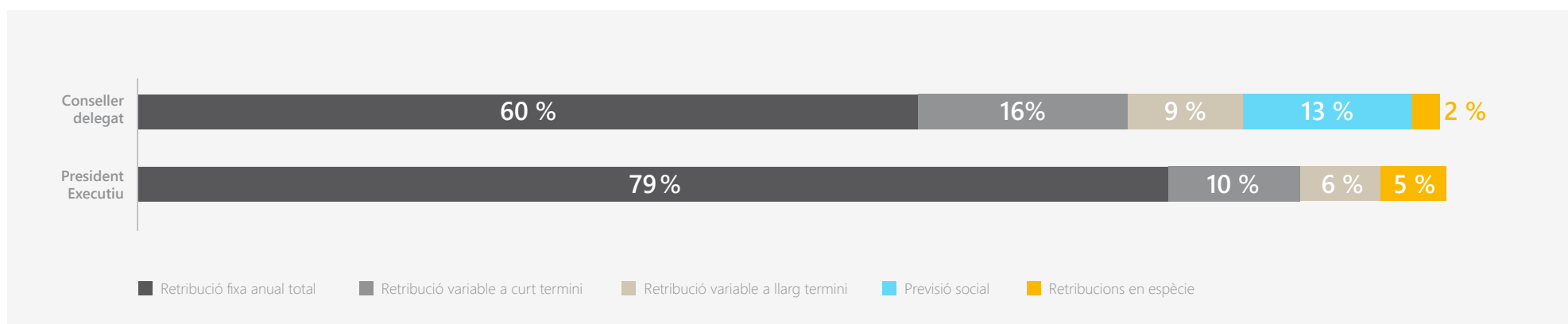
La xifra màxima de Remuneració del conjunt de Consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives (2.925.000 €), es va fixar en la Junta General del 2021 i la seva distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels Consellers. Està previst elevar la modificació de la xifra màxima de remuneració del conjunt dels consellers a la Junta General Ordinària d'Accionistes de 2023. 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 2023
Remuneració base per membre del Consell	94,5
Remuneració addicional al conseller coordinador	38
Remuneració addicional per membre de la Comissió Executiva	52,5
Remuneració addicional al president de la Comissió Executiva	27,5
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Riscos	52,5
Remuneració addicional al president de la Comissió de Riscos	27,5
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	52,5
Remuneració addicional al president de la Comissió d'Auditoria i Control	27,5
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Nomenaments	31,5
Remuneració addicional al president de la Comissió de Nomenaments	15,75
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Retribucions	31,5
Remuneració addicional al President de la Comissió de Retribucions	15,75
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital	31,5
(milers d'euros)	Total 2023
Remuneració per distribuir el 2023 en el marc de la retribució màxima aprovada el 2023	3.071,25

## \_5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

Com a resum, a continuació es presenta el mix retributiu corresponent a la retribució prevista per als Consellers Executius de CaixaBank el 2023:



### \_Components fixos de la remuneració

L'import dels components fixos per a Consellers Executius previst per a l'exercici 2023 és el que s'indica a continuació:

#### > 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 el 2023
	Gonzalo Gortázar	2.167,3	94,5	52,5	60	0	2.374,3
	José Ignacio Goirigolzarri	1543	94,5	80	0	15	1.732,5
	<b>Total consellers executius</b>	<b>3.710,3</b>	<b>189</b>	<b>132,5</b>	<b>60</b>	<b>15</b>	<b>4.106,8</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 figura a continuació:

> REMUNERACIÓ EN ESPÈCIE DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars*	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total previst 2023
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	5			5
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	2			2
Total consellers executius		7			7

Components variables de la remuneració

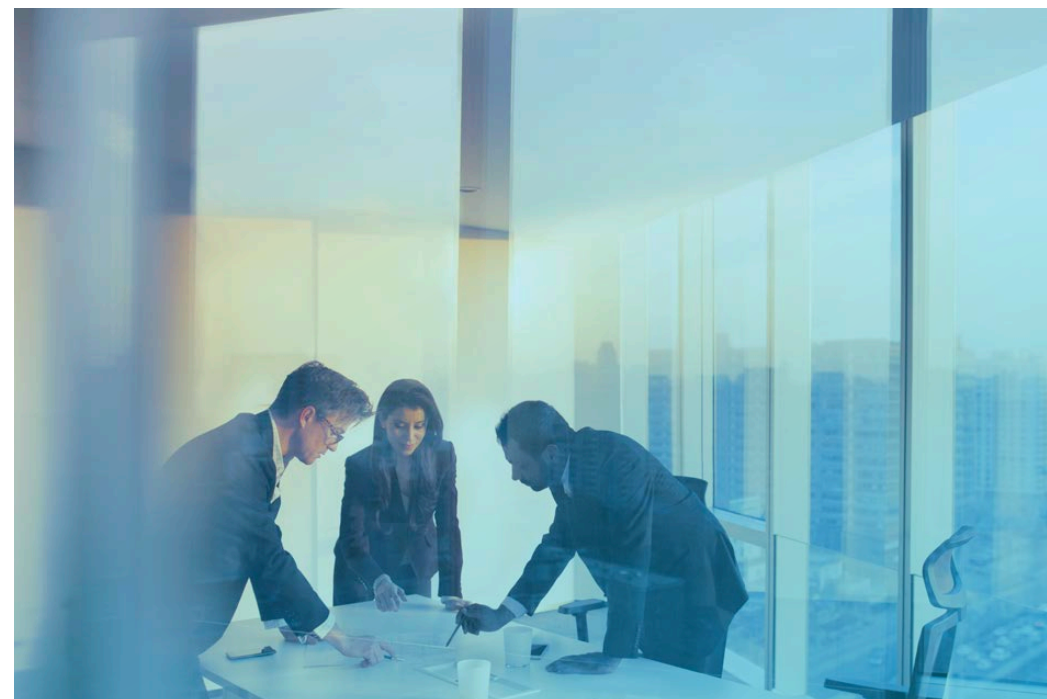
Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals

Els imports *objectiu* per a aquest concepte determinats el 2023 són els següents:

(milers d'euros)	Càrrec	Remuneració variable objectiu (milers d'euros)
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	954
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	336

Per al mesurament del rendiment i en l'avaluació dels resultats s'utilitzen factors anuals, amb criteris corporatius quantitius (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.



> MÈTRIQUES DE MESURAMENT DE FACTORS ANUALS

Críteris	Mètrica	Ponderació	Grau de compliment	Grau de consecució
Corporatius Financers	ROTE	20 %	> 12,4 = 120 %	1,2
			Entre 12,4 i 9,3	Entre 120 i 80 %
			< 9,3 = 0 %	0
	REC	20 %	< 41,0 = 120 %	1,2
			Entre 41,0 i 44,4	Entre 120 i 80 %
			> 44,4 = 0 %	0
	NPA	10 %	< 1.942 = 120 %	1,2
			Entre 1.942 i 2.914	Entre 120 i 80 %
			> 2.914 = 0 %	0
Corporatiu No financer	RAF(*)	20 %	0 ambres	1,2
			0,5 ambres	1,15
			1 ambre	1,1
			1,5 ambres	1,05
			2 ambres	1
			2,5 ambres	0,95
			3 ambres	0,9
			3,5 ambres	0,85
			4 ambres	0,8
			>= 4,5 ambres	0
			Qualitat	10 %
Mitjana ponderada (NPS oficina, i IEX corporativa) 70 % i 30 % NPS digital				
COMPLIMENT NORMATIU (**)	10 %	> 97,5	Entre 120 % i 0	
		Entre 97,5 i 96 = 90 %	Entre 108 % i 0	
		Entre 94,5 i 96 = 80 %	Entre 96 % i 0	
Sostenibilitat	10 %	< 94,5 = 0 %	0	
		> 23.673	1,2	
		Entre 23.673 i 15.782	Entre 120 i 80 %	
			< 15.782	0

\* 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 recovery.

\*\* El 10 % del Bonus estarà afectat per un factor corrector en funció de la resolució o reavaluació dels GAP de criticitat Alta i Mitjana de CaixaBank.



## 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, així com 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-ne la 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 ajustos de valoració mitjans 12 mesos, deduint els actius intangibles o fons de comerç.

### \_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 (marge d'interessos, comissions i els ingressos vinculats a les assegurances).

Per a 2023, el repte és un objectiu fixat amb la visió preliminar de l'impacte de la normativa IFRS17, i, per tant, està pendent de reprocessament definitiu del 2022. En cas que els impactes finals fessin diferir materialment els supòsits en què es basa el repte, s'actualitzaria degudament.

### \_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 del Marc d'Apetit al Risc de l'Entitat. Aquest quadre de comandament està compost per mètriques quantitatives, que mesuren els diferents tipus de risc, i el Consell d'Administració estableix unes zones d'apetit (verd), tolerància (ambre) o incompli-

ment (vermell) i determina l'escala de consecució, que estableix uns percentatges de penalització o bonificació en funció de 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 (10%)

**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) amb un índex d'experiència client.

### \_Compliance (10%)

**Definició:** Índex agregat de mètriques que mesuren processos de Prevenció del Blanqueig de Capitals, MiFID i la comercialització correcta de productes i serveis.

### \_Sostenibilitat (10%)

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

Per tal de determinar la concessió de remuneració variable pels factors anuals (financers i no financers) descrits anteriorment, un cop tancat l'exercici 2023 es comparará el resultat de cada mètrica amb el seu valor objectiu i, en funció del grau de compliment, es calcularà la remuneració variable que es percebrà 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 subjecta a les condicions del sistema de concessió, consolidació i pagament que s'assenyala a continuació.

> MÈTRIQUES DE MESURAMENT DE FACTORS PLURIANUALS

Críteris	Mètrica	Ponderació	Valor objectiu	Grau de compliment	Grau de penalització
Corporatius Financers	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	> = 66.961 = 100 % Entre 66.961 i 50.221 = entre 75 i 100 % < 50.221 = 0 %	— % Entre 0 i 100 % 100 %



El nivell de consecució per a les mètriques de mesurament de factors plurianuals es fixa exclusivament en funció de **críteris 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:** S'estableix com a mètrica vinculada al color (grau de tolerància) de l'indicador en el RAF de CET1 a tancament del període plurianual.

\_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 2023-2025.

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 li seran 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.

- 01 Introducció
- 02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions
- 03 Política de Remuneracions 2022
- 04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu
- 05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023
- 06 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV
- 07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

## > 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.

### Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures

En el cas del Conseller Delegat, es preveu fer una aportació definida total cada any de 446.250 € 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 78.750 € en el cas del Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeché.

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 84.077 €.

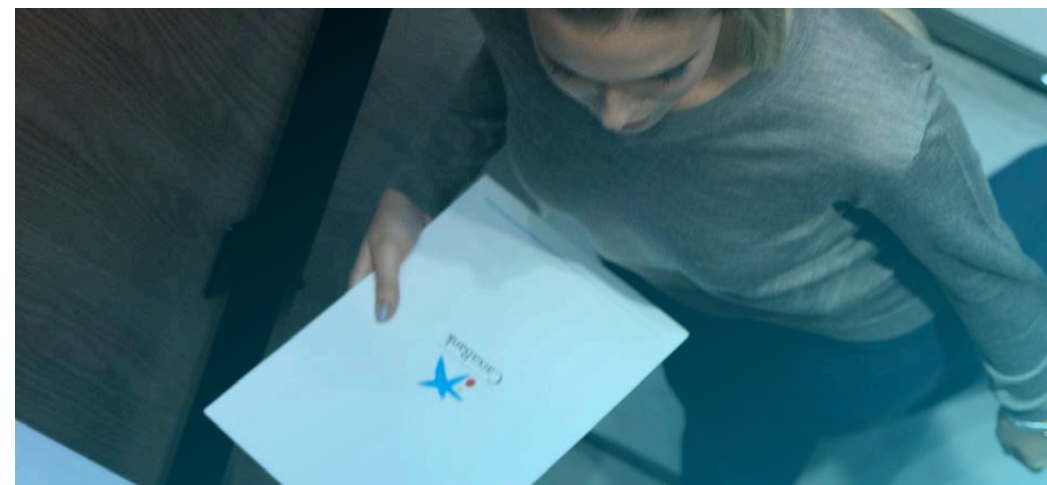
Es reconeix a favor del Sr. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la Remuneració Fixa Anual Total en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura és de 113.812 € per a cada any de vigència d'aquesta Política de Remuneració.

## > REMUNERACIÓ AMB SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI DE CONSELLERS EXECUTIUS

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

(milers d'euros)	Càrrec	Component fix (85%)	Component variable (15%) <sup>1</sup>	Cobertura de defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa	Total previst 2023
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	446	94	84	624
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu			114	114
<b>Total consellers executius</b>		<b>446</b>	<b>94</b>	<b>198</b>	<b>738</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 119,6 % del resultat de 2022 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 2023
José Ignacio Goirigolzarri	Conseller	CECA	15
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI	60
Tomás Muniesa	Vicepresident	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresident	SegurCaixa Adeslas	13
<b>Total per concepte 2023</b>			<b>523</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 la 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 en la seva condició 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 2023 i la seva valoració quantitativa
A.2	No	Secció 5 en referència a les modificacions proposades a la remuneració per a l'exercici 2023 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

- 01 Introducció
- 02 Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions
- 03 Política de Remuneracions 2022
- 04 Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu
- 05 Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2023
- 06 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV
- 07 Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



#### 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.11	No	Secció 3 i Secció 4
B.12	No	Secció 5
B.13	No	No es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels consellers. A la Nota 41 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 IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR



**Data fi de l'exercici de referència:**

→ 31/12/2022



**Denominació social:**

→ CAIXABANK, S.A.



**CIF:**

→ A-08663619



**Domicili social:**

→ C/ Pintor Sorolla núm., 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 a l'informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, indicant el nombre de vots negatius que s'hagin emès:**

	Número	% sobre el total
Vots emesos	6.137.025.661	76,14
<hr/>		
	Número	% sobre vots emesos
Vots negatius	108.147.318	1,76
Vots a favor	5.969.470.090	97,27
Vots en blanc		0,00
Abstencions	59.408.253	0,97

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

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2021
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	President executiu	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
Tomás Muniesa Arantegui	Vicepresident Dominical	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
Gonzalo Gortázar Rotaeché	Conseller delegat	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
John S. Reed	Conseller coordinador	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
Joaquín Ayuso García	Conseller independent	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
Francisco Javier Campo García	Conseller independent	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
Eva Castillo Sanz	Consellera Independent	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
Fernando María Costa Duarte Ulrich	Conseller Un Altre Extern	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
M. Verónica Fisas Vergés	Consellera Independent	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
Cristina Garmendia Mendizábal	Consellera Independent	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
M. Amparo Moraleda Martínez	Consellera Independent	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Conseller independent	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
María Teresa Santero Quintillá	Consellera Dominical	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
José Serna Masía	Conseller Dominical	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022
Koro Usarraga Unsain	Consellera Independent	Des de l'01/01/2022 fins al 31/12/2022

**C.1. Completi els quadres següents pel que fa a 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 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 2022	Total exercici 2021
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	90		60	1.485	77	152			1.864	1.353
Tomás Muniesa Arantegui	90		100			6			196	190
Gonzalo Gortázar Rotaeché	90		50	2.061	217	174			2.592	2.470
John S. Reed	128		36						164	164
Joaquín Ayuso García	90		80						170	129
Francisco Javier Campo García	90		80						170	129
Eva Castillo Sanz	90		80						170	129
Fernando María Costa Duarte Ulrich	90		80						170	129
M. Verónica Fisas Vergés	90		100						190	190
Cristina Garmendia Mendizábal	90		110						200	200
M. Amparo Moraleda Martínez	90		142						232	206
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	90		140						230	230
María Teresa Santero Quintillá	90		50						140	107
José Serna Masiá	90		80						170	163
Koro Usarraga Unsain	90		160						250	250





### 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 upfront de l'esquema de Remuneració variable amb mètriques plurianuals (20 %), el pagament del qual correspon l'any 2023.
- > Retribució variable a llarg termini: La part en efectiu del pagament de la part diferida del pla de bonus anual 2021 (6 %), RVA 2019 (25 %), RVA 2018 (12,5 %), RVA 2017 (12,5 %), RVP 2017 (50 %), el pagament del qual correspon l'any 2023.

Conseller Delegat:

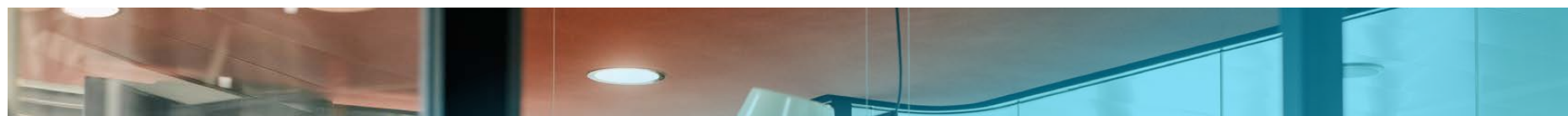
- > Retribució variable a curt termini: La part en efectiu del pagament upfront de l'esquema de Remuneració variable amb mètriques plurianuals (20 %), el pagament del qual correspon l'any 2023.
- > Retribució variable a llarg termini: La part en efectiu del pagament de la part diferida del pla de bonus anual 2021 (6 %), 2019 (6 %), 2018 (6 %) i 2017 (6 %), el pagament del qual correspon l'any 2023.

Vicepresident, per les seves funcions directives anteriors:

- > Retribució variable a llarg termini: La part en efectiu del pagament de la part diferida del pla de bonus anual 2017 (6 %), el pagament del qual correspon l'any 2023.

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 2022		Instruments financers concedits durant l'exercici 2022		Instruments financers consolidats durant l'exercici			Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2022		
		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
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Retribució variable 2022				60.748		19.596	3,90	77			41.152
	Pla de bonus 2021		25.592				5.120	3,90	20			20.472
	3r cicle PIAC 2019-2021		64.023									64.023
	Retribució Variable Plurianual 2019		11.014									11.014
	Retribució Variable Anual 2019		40.840				20.420	3,90	80			20.420
	Retribució Variable Plurianual 2018		8.464									8.464
	Retribució Variable Anual 2018		13.480				6.740	3,90	26			6.740
	Retribució Variable Plurianual 2017		4.280				4.280	3,90	17			-
Retribució Variable Anual 2017		5.350				5.350	3,90	21			-	



Nom	Denominació del Pla	Instrument financer al principi de l'exercici 2022		Instruments financers concedits durant l'exercici 2022		Instruments financers consolidats durant l'exercici			Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2022		
		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
Tomás Muniesa Arantegui	Pla de Bonus 2017		1.557				1.557	3,90	6			-
	ILP 2015-2018		16.494				8.247	3,98	33			8.247
	Retribució variable 2022				172.527		55.654	3,90	217			116.873
Gonzalo Gortázar Rotaache	Pla de Bonus 2021		90.701				18.141	3,90	71			72.560
	Pla de Bonus 2019		48.768				16.256	3,90	64			32.512
	Pla de Bonus 2018		31.226				15.613	3,90	61			15.613
	Pla de Bonus 2017		7.824				7.824	3,90	31			-
	ILP 2015-2018		27.106				13.553	3,98	54			13.553
	1r cicle PIAC 2019-2021		36.248				12.324	3,90	48			23.924
	3r cicle PIAC 2019-2021		106.705									106.705

**Observacions:**

D'acord amb les instruccions de la CNMV per completar aquest informe, les quantitats incloses a la cel·la «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 2022 (20 %), l'entrega del qual correspon l'any 2023.

- > La part en accions corresponent al primer diferiment del pla de bonus anual 2021 (6 %), l'entrega del qual correspon l'any 2023.
- > La part en accions corresponent al primer diferiment de la RVA 2019 (25 %), l'entrega del qual correspon l'any 2023.
- > La part en accions corresponent al segon diferiment de la RVA 2018 (12,5 %), l'entrega del qual correspon l'any 2023.
- > La part en accions corresponent al tercer diferiment de la RVA 2017 (12,5 %), l'entrega del qual correspon l'any 2023.

- > La part en accions corresponent al primer diferiment de la RVP 2017 (50 %), l'entrega del qual correspon l'any 2023.

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 2023, que ha estat de 3,906 €/acció.

Per al Conseller Delegat:

- > La part en accions del pagament upfront de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals 2022 (20 %), el pagament del qual correspon l'any 2023.
- > La part en accions corresponent al primer, tercer, quart i cinquè diferiment dels plans de bonus anual 2021 (6 %), 2019 (6 %), 2018 (6 %) i 2017 (6 %), respectivament, el pagament dels quals correspon l'any 2023.

- > Primera entrega d'accions del 1r cicle del PIAC 2019-2021 (34 %), el pagament de la qual correspon l'any 2023.

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 2023, que ha estat de 3,906 €/acció.

- > Les accions corresponents al quart diferiment de l'ILP 2015-2018 (12 %), l'entrega de les quals correspon l'any 2023.

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.

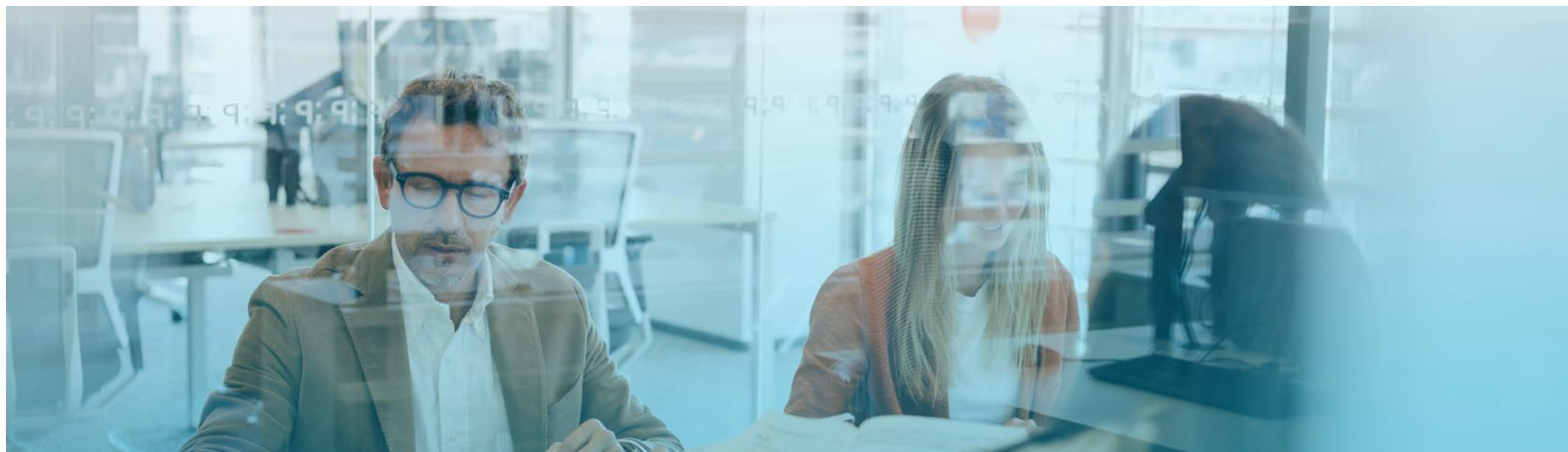
Vicepresident, per les seves funcions directives anteriors:

- > La part en accions corresponent al cinquè diferiment del pla de bonus anual 2017 (6 %), el pagament de la qual correspon l'any 2023. 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 2023, que ha estat de 3,906 €/acció.

- > Les accions corresponents al quart diferiment de l'ILP 2015-2018 (12 %), l'entrega de les quals correspon l'any 2023. 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.



iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi

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		Exercici 2022		Exercici 2021	
	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats
Tomás Muniesa Arantegui					1.224		1.321	
Gonzalo Gortázar Rotaeche			513	505	2.614	3.213	2.768	2.690

**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. El decrement dels fons acumulats a causa de l'evolució del valor de mercat d'aquests fons.

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche	Assegurança de salut	2
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche	Prima de risc assegurança de vida	101
Gonzalo Gortázar Rotaeche	Assegurança de salut	5
Gonzalo Gortázar Rotaeche	Prima de risc assegurança de vida	73

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 2022	Total exercici 2021
Tomás Muniesa Arantegui	435								435	435
Gonzalo Gortázar Rotaeche	60								60	204
Fernando María Costa Duarte Ulrich	750								750	750

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 t		Instruments financers concedits durant l'exercici t		Instruments financers consolidats durant l'exercici		Instruments vençuts i no exercits		Instruments financers al final de l'exercici 2022		
		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/ consolidades

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

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		Exercici 2022		Exercici 2021	
	Exercici 2022	Exercici 2021	Exercici 2022	Exercici 2021	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats
Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributius





**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 Retribució metàl·lica	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2022	Total Retribució metàl·lica	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2022 grup	Total exercici 2022 Societat + Grup
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	1.864	241		103	2.208					-	2.208
Tomás Muniesa Arantegui	196	39			235	435				435	670
Gonzalo Gortázar Rotaeché	2.592	546		78	3.216	60				60	3.276
John S. Reed	164				164					-	164
Joaquín Ayuso García	170				170					-	170
Francisco Javier Campo García	170				170					-	170
Eva Castillo Sanz	170				170					-	170
Fernando María Costa Duarte Ulrich	170				170	750				750	920
M. Verónica Fisas Vergés	190				190					-	190
Cristina Garmendia Mendizábal	200				200					-	200
M. Amparo Moraleda Martínez	232				232					-	232
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	230				230					-	230
María Teresa Santero Quintillá	140				140					-	140
José Serna Masiá	170				170					-	170
Koro Usarraga Unsain	250				250					-	250
<b>Total</b>	<b>6.908</b>	<b>826</b>	<b>-</b>	<b>181</b>	<b>7.915</b>	<b>1.245</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.245</b>	<b>9.160</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 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021	% variació 2021/2020	Exercici 2020	% variació 2020/2019	Exercici 2019	% variació 2019/2018	Exercici 2018
<b>Consellers Executius</b>									
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	2.208	38,78 %	1.591	-	-	-	-	-	-
Gonzalo Gortázar Rotaeché	3.276	11,09 %	2.949	26,84 %	2.325	-24,56 %	3.082	4,05 %	2.962
<b>Consellers Externs</b>									
Tomás Munisa Arantegui	670	0,30 %	668	10,23 %	606	5,39 %	575	-43,68 %	1.021
John S. Reed	164	0,00 %	164	10,07 %	149	18,25 %	126	2,44 %	123
Joaquín Ayuso García	170	31,78 %	129	-	-	-	-	-	-
Francisco Javier Campo García	170	31,78 %	129	-	-	-	-	-	-
Eva Castillo Sanz	170	31,78 %	129	-	-	-	-	-	-
Fernando María Costa Duarte Ulrich	920	4,66 %	879	-	-	-	-	-	-
M. Verónica Fisas Vergés	190	0,00 %	190	3,83 %	183	12,96 %	162	15,71 %	140
Cristina Garmendia Mendizábal	200	0,00 %	200	18,34 %	169	177,05 %	61	-	-
M. Amparo Moraleda Martínez	232	12,62 %	206	0,00 %	206	6,19 %	194	6,01 %	183
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	230	0,00 %	230	5,50 %	218	10,66 %	197	8,24 %	182
M. Teresa Santero Quintillá	140	30,84 %	107	-	-	-	-	-	-
José Serna Masiá	170	4,29 %	163	16,43 %	140	0,00 %	140	0,00 %	140
Koro Usarraga Unsain	250	0,00 %	250	8,23 %	231	17,26 %	197	5,91 %	186
<b>Resultats consolidats de la societat</b>	<b>4.326</b>	<b>-18,61 %</b>	<b>5.315</b>	<b>231,98 %</b>	<b>1.601</b>	<b>-22,92 %</b>	<b>2.077</b>	<b>-26,01 %</b>	<b>2.807</b>
<b>Remuneració mitjana dels empleats</b>	<b>68</b>	<b>6,25 %</b>	<b>64</b>	<b>8,47 %</b>	<b>59</b>	<b>-1,67 %</b>	<b>60</b>	<b>1,69 %</b>	<b>59</b>

### Observacions:

L'evolució de la retribució mitjana de la plantilla del 2019 al 2020 es va veure impactada per l'efecte de les sortides voluntàries associades als programes d'ERO 2019 i de desvinculació incentivada 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 Sr. 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 generada 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 formització 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 i aportació definida al Pla de Pensions (estalvi i risc), així com altres conceptes inclosos a les altres despeses de personal (pòlissa sanitària, ajudes d'estudis, etc.) sense ajus-

tos de consolidació. Aquest import es divideix per la dada de la plantilla mitjana de l'any que es detalla a l'informe de gestió consolidat.

L'increment de la remuneració del Sr. Goirigolzarri de 2021 a 2022 és a causa, fonamentalment, que la seva remuneració el 2022 ha estat per tot l'exercici, mentre que el 2021 només va computar part de l'any.

La variació de la remuneració del Sr. 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 Sr. Goirigolzarri. En ambdós casos, l'import de la remuneració fixa anual i variable objectiu ha estat el mateix per a ambdós 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.

### > D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

Aquest Informe anual de remuneracions ha estat aprovat pel Consell d'Administració de la Societat, en la sessió de:



#### Data d'aprovació:

→ 16/02/2023

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

SÍ

NO