

Informe Anual de Remuneraciones

2022

→ [Documento interactivo](#)



_Índice

01

Introducción

[_PÁG. 04](#)

02

Principios y responsabilidades de gestión
de la Política de Remuneraciones

Retribución de los Consejeros [_PÁG. 07](#)

Comisión de Retribuciones [_PÁG. 08](#)

03

Política de Remuneraciones 2022

Retribución de los Consejeros en
su condición de tales [_PÁG. 11](#)

Retribución de los consejeros
con funciones ejecutivas [_PÁG. 12](#)

04

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

Condiciones generales de los contratos [_PÁG. 35](#)

Condiciones particulares de los
contratos del Consejero Delegado y del
Presidente Ejecutivo [_PÁG. 37](#)

05

Política de Remuneraciones de los
Consejeros para el ejercicio 2023

Retribución de los consejeros en su
condición de tales [_PÁG. 39](#)

Retribución de los consejeros con
funciones ejecutivas [_PÁG. 40](#)

06

Tabla de conciliación de contenido
con el modelo de informe de
remuneraciones de CNMV [_PÁG. 47](#)

07

Información estadística de
remuneraciones exigida por
la CNMV [_PÁG. 49](#)

_01. Introducción



El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022

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

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

> Para el ejercicio 2022, la Política de Remuneración de Consejeros aplicable a la Entidad (en adelante, **Política de Remuneración o Política**) ha sido la aprobada por la Junta General de Accionistas el 8 de abril de 2022 que

sustituye íntegramente a la Política de Remuneración del Consejo de Administración vigente para los ejercicios 2020 a 2022, ambos incluidos.

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, de cara al ejercicio 2023 está previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas una modificación de la Política de Remuneración de Consejeros aprobada por la Junta General de CaixaBank del 8 de abril de 2022.



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

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

01

→ El incremento de la transparencia y control de la Junta General de Accionistas en los cambios de los componentes de remuneración de los consejeros ejecutivos.

02

→ La alineación de la Política a las Directrices sobre Políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36, aplicables a partir del 1 de enero de 2022, que han modificado algunas disposiciones relativas a los pagos por terminación anticipada, en base a lo dispuesto en la Directriz 172.b. de la Guía de la EBA.

03

→ La actualización de la remuneración por pertenencia al Consejo y sus comisiones de los Consejeros en su condición de tales, con un incremento del importe máximo anual del 5%.

04

→ La actualización de la remuneración fija y el variable target del Presidente y el Consejero Delegado, así como las aportaciones al sistema de previsión del Consejero Delegado. El incremento es del 5%.

De esta forma, el apartado 5 del presente IARC describe las características de la Política que, a la fecha de elaboración del presente Informe, está previsto elevar a la Junta General de Accionistas del año 2023.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión del 16 de febrero de 2023, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2023, como punto separado del orden del día.



- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

_Retribuciones



Las secciones siguientes forman parte del **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros** que debe elaborar el Consejo de Administración y someter a votación de la Junta General de Accionistas con carácter consultivo.



_02. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

CaixaBank establece su Política de Remuneración en base a principios generales de remuneración que apuestan por un posicionamiento de mercado que permite atraer y retener el talento necesario e impulsar comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo. Asimismo, anualmente se analizan las prácticas de mercado, por medio

de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo las muestras de referencia las del sector financiero de los mercados donde opera CaixaBank y la de empresas del IBEX 35 comparables.

Principios generales de la política

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

En el ejercicio 2022, la Política de Remuneración sometida por el Consejo al voto vinculante de la Junta General de 8 de abril de 2022 contó con un porcentaje de votos a favor del 75,86% sobre el quorum de votación. Este resultado se ve condicionado debido principalmente a la abstención de un mismo accionista, titular de un 16,1% del capital, en este punto del orden del día, así como en los acuerdos 11 y 12 relativos a remuneraciones. Por otro lado, la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior obtuvo el 97,26% de votos a favor sobre el quorum de votación.

Excluyendo a este solo accionista de la votación, la nueva Política de Remuneración habría obtenido una aprobación con un 96,23% de votos a favor. Asimismo, el resto de propuestas referentes a remuneraciones (acuerdos 11 y 12) se hubieran aprobado con porcentajes superiores al 98%. Además, todas estas propuestas recibieron el apoyo de los principales asesores de voto de inversores institucionales.



_2.1 Retribución de los Consejeros

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones, son indelegables y corresponden al pleno del Consejo de Administración (en adelante, Consejo).

_Consejeros en su condición de tales

El sistema previsto en los Estatutos Sociales establece que la remuneración del cargo de Consejero de CaixaBank debe consistir en una cantidad fija anual cuya cifra máxima determinará la Junta General, y que ha de mantenerse vigente en tanto la misma no acuerde su modificación. De esta manera, la remuneración de los miembros del Consejo, en su condición de tales consiste únicamente en componentes fijos.

- > Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y trayectoria profesional, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- > Una remuneración variable vinculada a la consecución de objetivos anuales y a largo plazo previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- > Previsión social y otros beneficios sociales.

Los Consejeros no Ejecutivos (aquellos que no tienen funciones ejecutivas) mantienen una relación meramente orgánica con CaixaBank y, en consecuencia, no disponen de contratos celebrados con la misma por el ejercicio de sus funciones ni tienen reconocido ningún tipo de pago por terminación del cargo de Consejero.

_Retribución de los consejeros por sus funciones ejecutivas

En relación con los miembros del Consejo con funciones ejecutivas (en adelante, Consejeros Ejecutivos) los Estatutos Sociales reconocen a su favor una retribución por sus funciones ejecutivas adicional al cargo de Consejero.

Así, los componentes retributivos por tales funciones se estructuran considerando el contexto de coyuntura y resultados, e incluyen:

CaixaBank, S.A. está sujeta a la ley 10/2014² (en adelante, LOSS), particularmente en lo referente a la política de remuneración de los profesionales cuyas actividades inciden de manera material en el perfil de riesgo de la Sociedad (en adelante, Colectivo Identificado). En este sentido, atendiendo al objetivo de equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de remuneración, las cuantías de remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos son suficientes y el porcentaje de remuneración variable vinculado al cumplimiento de objetivos anuales o a largo plazo es reducido, no superando el 100% de la remuneración fija, salvo que la Junta General apruebe un nivel superior con límite del 200% del mismo.

Para la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, no se contempla remuneración de carácter variable y garantizada. No obstante, la Sociedad podrá considerar excepcionalmente su conveniencia en el caso de nuevos nombramientos o contrataciones, siempre que la Sociedad posea una base de capital sana y sólida y su aplicación se limite al primer año de vigencia del contrato. Con carácter general, la remuneración variable garantizada no debería exceder del importe de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración.

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



_2.2 Comisión de Retribuciones

_Composición

A 31 de diciembre de 2022, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por tres (3) Consejeros Independientes y un (1) Consejero Dominical, además de con un secretario y un vicesecretario no miembros. Todos los miembros de la Comisión cuentan con una amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

Nombre y apellidos	Cargo	Carácter	Fecha del primer nombramiento
María Amparo Moraleda Martínez	Presidenta	Independiente	25-09-2014
Joaquín Ayuso García	Vocal	Independiente	30-03-2021
Cristina Garmendia Mendizábal	Vocal	Independiente	22-05-2020
José Serna Masiá	Vocal	Dominical	30-03-2021
Óscar Calderón de Oya	Secretario no miembro	--	01-01-2017
Óscar Figueres Fortuna	Vicesecretario primero no miembro	--	23-10-2017

_Funciones

Por su parte, la Comisión de Retribuciones asesora al Consejo y eleva propuestas para su consideración, y en su caso, aprobación con arreglo a las competencias que le son atribuidas en virtud del artículo 15 del Reglamento del Consejo, como:

- > Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, **y en coordinación con la Comisión de Riesgos**, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad, que deba adoptar el Consejo de Administración. En particular, informará y propondrá al Consejo de Administración la política de retribuciones, el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y Altos Directivos, así como la retribución individual de los Consejeros ejecutivos y Altos Directivos y las demás condiciones de sus contratos, especialmente de tipo económico y sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad en lo que se refiere a condiciones que ésta hubiere propuesto y ajenas al aspecto retributivo.
- > Velar por la observancia de la política de retribuciones de Consejeros y Altos Directivos así como informar sobre las condiciones básicas establecidas en los contratos celebrados con éstos y el cumplimiento de los mismos.
- > Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y en especial las políticas que se refieren a las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, y a aquellas que tienen por objetivo evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

- > Analizar, formular y revisar periódicamente los programas de retribución ponderando su adecuación y sus rendimientos y velar por su observancia.
- > Proponer al Consejo la aprobación de los informes o políticas de remuneraciones que éste haya de someter a la Junta General de Accionistas así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que en su caso éste vaya a proponer a la Junta General.
- > Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión en relación con el ejercicio de sus funciones.
- > Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.

Con arreglo a lo anterior, la preparación, informe y propuesta de las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del Consejo corresponde a la Comisión de Retribuciones, con el soporte de la Secretaría General en el caso de los Consejeros no Ejecutivos y, además, de la Dirección de Recursos Humanos, en el caso de los Consejeros Ejecutivos.

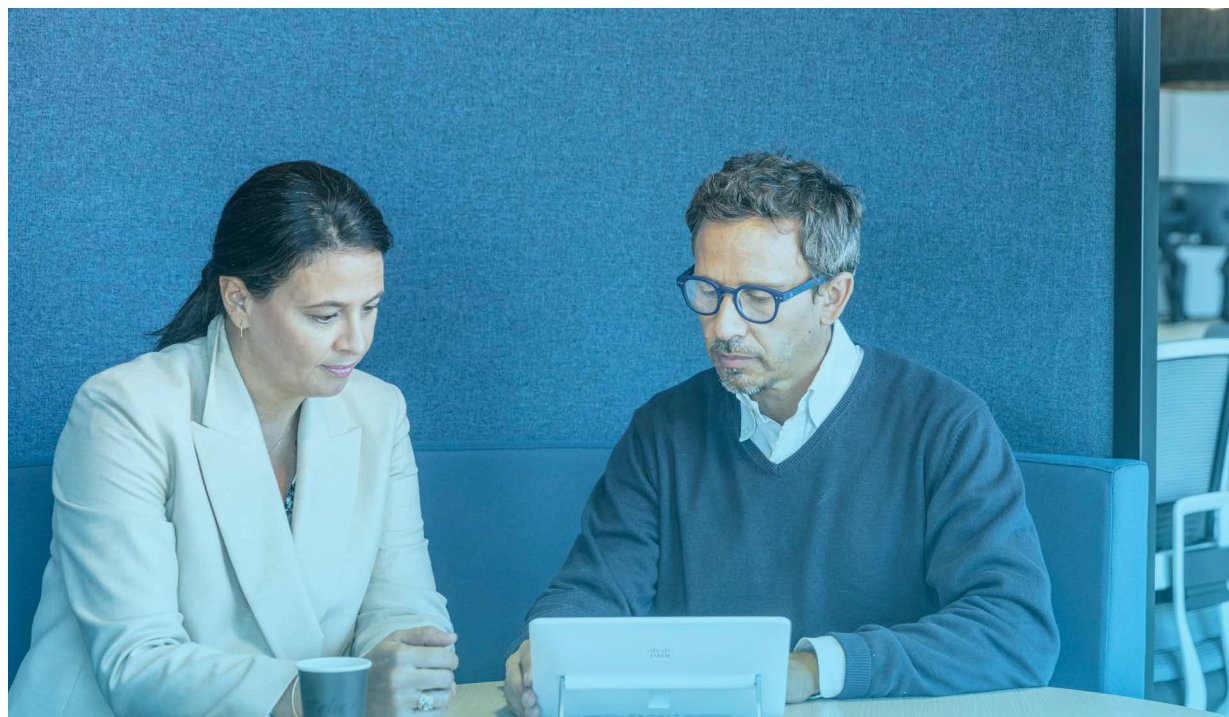
Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración de CaixaBank para su consideración y, en su caso, aprobación. En el caso de que las decisiones correspondan a la Junta General de Accionistas de CaixaBank, con arreglo a sus competencias, el Consejo de Administración de CaixaBank aprueba su inclusión en el orden del día y las propuestas de los correspondientes acuerdos, acompañadas de los preceptivos informes.

Cualquier prestación de servicios de importe significativo (distinta a la propia del desempeño del cargo) o la realización de operaciones con CaixaBank por parte de los miembros del Consejo o de sus partes vinculadas está sujeta al régimen de comunicación, excepción, dispensa individualizada y publicidad previsto en la normativa aplicable a CaixaBank como entidad de crédito cotizada.

Respecto de otros conceptos retributivos como la concesión de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones, actualmente en CaixaBank no se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los Consejeros.

Asesores externos

La Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Ernst & Young Abogados S.L.P. ("EY") en la elaboración de la Política que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2023, así como con Willis Towers Watson por lo que respecta a los análisis y comparativas de mercado en materia de remuneración y compensación de mercado de Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección.



- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Actividades de la Comisión durante 2022

Durante el ejercicio 2022, la Comisión de Retribuciones de CaixaBank se ha reunido en 9 ocasiones, y ha llevado a cabo, entre otras, las siguientes actividades en materia retributiva:



Mes	Actividades
Enero	La Comisión de Retribuciones de CaixaBank determinó, para su propuesta al Consejo, el resultado de los retos individuales y corporativos del esquema de Bonus del ejercicio anterior de los Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y Funciones Independientes de Control, así como la propuesta de bonus 2021 y condiciones económicas de 2022. También la propuesta de métricas corporativas, anuales y plurianuales, aplicables al nuevo esquema de retribución variable para el ejercicio 2022.
Febrero	La Comisión de Retribuciones de CaixaBank elaboró la propuesta motivada y la nueva Política de Remuneración del Consejo de Administración de CaixaBank para los años 2022-2024; elaboró las propuestas de acuerdo para la entrega de acciones a favor de los Consejeros Ejecutivos como parte del programa de retribución variable de la Sociedad, la autorización de la ratio máxima de la remuneración variable superior al 100% para determinadas posiciones del Colectivo Identificado y el Informe Anual de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración. Se modificó la propuesta de Bonus para algunos miembros de la Alta Dirección y los retos Corporativos del año 2022. Se presentó también, para su aprobación en Consejo, el ajuste del primer ciclo del PIAC 2019 - 2021 y la consecución del Incentivo Provisional del tercer ciclo del mismo plan.
Marzo	Se propuso para su aprobación en Consejo, una modificación de la Política de Remuneraciones del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank, para introducir en el apartado del Indicador de Ajuste a Riesgo las novedades aprobadas por el Consejo de Administración y adaptar la redacción del apartado de diferimiento y pago correspondiente a los pagos por terminación anticipada en línea con lo establecido en la Política de Remuneración de Consejeros de CaixaBank.
Mayo	Cuantificación de los retos individuales de algunos miembros del Comité de Dirección para incluir los objetivos de negocio.
Junio	La Comisión de Retribuciones revisó la Solicitud de exclusiones del Colectivo Identificado 2022 y el resultado de la Auditoría de Composición del Colectivo Identificado. A petición de la misma Comisión, se presentó un informe con la Estructura de la Retribución Variable de CaixaBank, el modelo de Governance y un resumen del modelo de bonus de Banca Retail y del modelo de Incentivos.
Julio	Se presentó en la Comisión de Retribuciones las Conclusiones y grado de avance de las Auditorías de Remuneraciones del Grupo CaixaBank – Plan 2022.
Octubre	Se informó del estado de implantación del nuevo modelo de retribución variable con métricas plurianuales para el Colectivo Identificado y Primeros Directivos del Grupo y se presentó el resultado de la Auditoría de la revisión de la aplicación del Acuerdo de Expediente de Regulación de Empleo 2021.
Diciembre	La Comisión de Retribuciones de CaixaBank aprobó la propuesta de Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank 2023 y el calendario de la gestión retributiva del ejercicio 2022-2023. Se presentó y aprobó el nuevo grupo de comparación para el análisis de la competitividad externa de la Alta Dirección.

_03. Política de Remuneraciones 2022

_3.1 Retribución de los Consejeros en su condición de tales

La remuneración del conjunto de Consejeros en su condición de tales consiste en una cantidad fija anual cuya cifra máxima ha de ser determinada por la Junta General, y que ha de mantenerse vigente en tanto la misma no acuerde su modificación.

La cifra fijada por la Junta General se destina a retribuir al Consejo y a sus comisiones, y se distribuye entre sus miembros, en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en atención a las funciones y dedicación de cada uno de ellos y a su pertenencia a las distintas comisiones como en la periodicidad y forma a través de dietas, retribuciones estatutarias, u otras. En la Junta General de 2021 se fijó en 2.925.000

euros la cantidad anual máxima de la remuneración conjunto de Consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas.

En consecuencia, los importes aprobados por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones en los ejercicios 2022 y 2021 son los que se indican a continuación:



- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(En millones de euros)	Total 2022	Total 2021
Remuneración base por miembro del Consejo	90	90
Remuneración adicional al Consejero Coordinador	38	38
Remuneración adicional por miembro de la Comisión Ejecutiva	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión Ejecutiva	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Riesgos	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Riesgos	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	30	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	6	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Retribuciones	30	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Retribuciones	6	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital ¹	30	30

¹ El Presidente y el Consejero Delegado no reciben remuneración adicional por su pertenencia a la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital que se integra dentro de su remuneración global como miembros del Consejo.

(miles de euros)	Total 2022	Total 2021*
Remuneración distribuida a los consejeros en su condición de tales	2.736	2.854

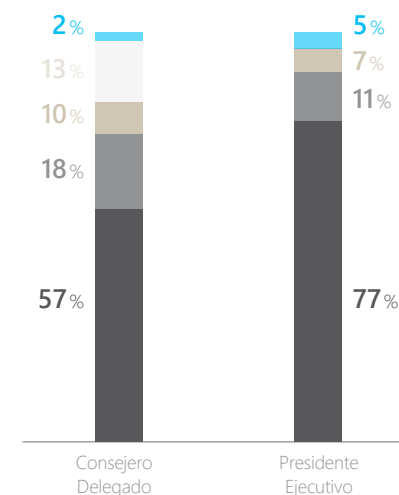
* La remuneración distribuida en 2021 tiene en cuenta la parte de la retribución adicional del presidente no ejecutivo devengada hasta la fecha del cese en sus funciones.

Todos los Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos, para cubrir las responsabilidades en que puedan incurrir por

el desempeño de sus funciones. La Política de Remuneración no contempla el establecimiento de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros no Ejecutivos.

3.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

A modo de resumen, a continuación se presenta el mix retributivo correspondiente a la retribución devengada de los Consejeros Ejecutivos de CaixaBank en 2022:



- Retribución fija anual total
- Retribución variable a corto plazo
- Retribución variable a largo plazo
- Previsión social
- Retribuciones en especie

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Componentes fijos de la remuneración

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

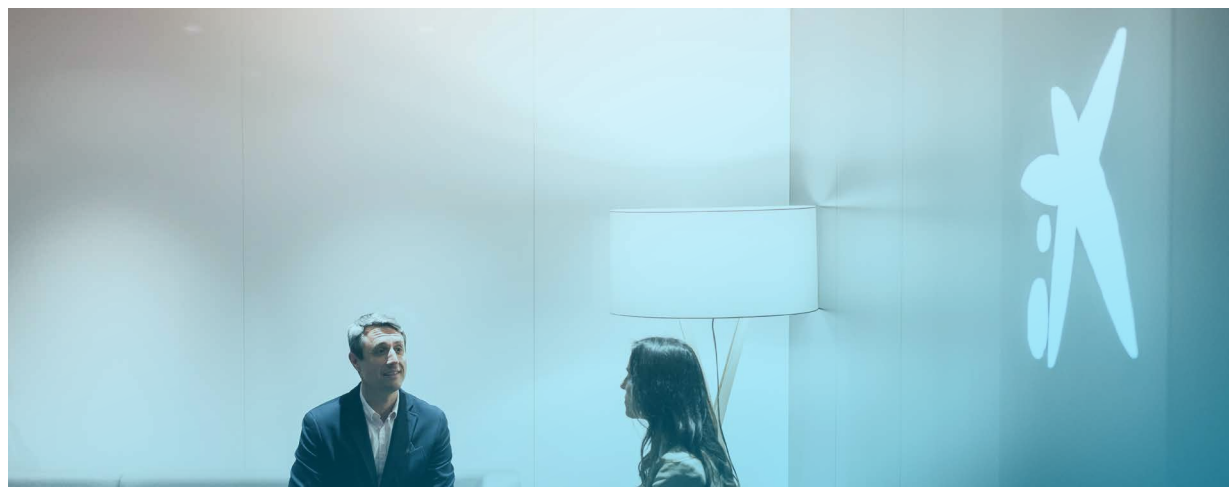
Peer Group de referencia para la retribución de los Consejeros Ejecutivos

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

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

Como regla general, la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos engloba la remuneración que puedan percibir por el desempeño de cargos de administración en sociedades del Grupo o en otras entidades en interés de ésta, de modo que dicha remuneración se descuenta del importe líquido a recibir en concepto de remuneración fija.

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



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

Remuneración vinculada a componentes fijos de Consejeros Ejecutivos

	Cargo	Sueldo	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por cargos en sociedades del Grupo	Remuneración por pertenencia a consejos fuera del Grupo	Remuneración Fija anual Total
<i>(miles de euros)</i>							
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.061	90	50	60		2.261
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	1.485	90	60		15	1.650
Total por concepto 2022		3.546	180	110	60	15	3.911
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	1.917	90	50	204		2.261
José Ignacio Goirigolzarri ¹	Presidente Ejecutivo	1.122	69	45		11	1.247
Total por concepto 2021		3.039	159	95	204	11	3.508

¹ Las cuantías devengadas del Presidente Ejecutivo han sido calculadas por la parte proporcional al tiempo que permaneció en el cargo durante el ejercicio 2021 (desde el 30 de marzo de 2021 al 31 de diciembre de 2021). La Remuneración Fija anual Total pactada para el ejercicio completo 2021 era de 1.650.000 euros. Se ha mantenido la remuneración fija anual total del Presidente Ejecutivo entre 2022 y 2021.

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



La Remuneración Fija anual Total del Consejero Delegado se mantuvo para el año 2022 con respecto a 2021.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos pueden ser remunerados en especie en forma de cobertura de asistencia sanitaria para ellos y sus familiares próximos, uso de automóvil o vivienda, o ventajas similares usuales en el sector, adecuadas a su estatus profesional y siguiendo los estándares que se establezcan para el segmento profesional al que pertenecen. A continuación, se presentan las remuneraciones en especie devengadas por los Consejeros Ejecutivos:

Remuneración en especie de los Consejeros Ejecutivos

(miles de euros)	Cargo	Asistencia médica propia y familiares ²	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5			5
José Ignacio Goñigolzarri	Presidente Ejecutivo	2			2
Total por concepto 2022		7			7
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5		2	7
José Ignacio Goñigolzarri	Presidente Ejecutivo	2			2
Total por concepto 2021		7		2	9

² Seguro de asistencia médica para el Consejero Ejecutivo, su cónyuge e hijos menores de 25 años.

Componentes variables de la retribución

Esquema de Remuneración variable con métricas Plurianuales

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

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

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

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

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

La remuneración para 2022 de los Consejeros Ejecutivos no sufrió variación respecto a 2021. Así pues, el importe target del nuevo esquema de remuneración variable con métricas plurianuales de acuerdo con la nueva Política de Remuneración de Consejeros es la suma de los importes target de 2021 del bonus anual y del incentivo a largo plazo (PIAC).

Como consecuencia de lo anterior, se ha reformulado el porcentaje que la retribución variable puede representar sobre la fija con carácter general, pudiendo llegar al 100% del componente fijo de la remuneración de cada uno de los Consejeros Ejecutivos.

(miles de euros)	Cargo	Remuneración variable objetivo (miles de €)
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	909
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	320

Para el ejercicio 2022, el Consejero Delegado ha tenido asignada una remuneración variable target equivalente al 40,2% de su Remuneración Fija Anual Total, en caso de cumplimiento del 100% de objetivos preestablecidos al inicio del año por el Consejo, pudiendo alcanzar hasta un máximo de 48,2% de la Remuneración Fija Anual Total.

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



- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Retos corporativos de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos en 2022

Métricas de medición de factores anuales

Los retos corporativos, con una ponderación del 100 %, son fijados anualmente por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con un grado de consecución en el rango de [80 %-120 %], y cuya determinación se basa en los siguientes conceptos alineados con los objetivos estratégicos:

Criterios	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución	Objetivo	Resultado	Reconocimiento del reto (%)
	ROTE	20%	> 7,7 = 120%	120 %	6,7	9,8	120 %
			Entre 7,7 y 5,7	Entre 120 y 80 %			
			< 5,7 = 0 %	0			
Financieros	REC	20%	< 53,4 = 120%	120%	54,7	50,2	120 %
			Entre 53,4 y 56,1	Entre 120 y 80 %			
			> 56,1 = 0 %	0			
	NPAs	10%	<-1.054 = 120%	120 %	-527	-3.850	120 %
			Entre -1.054 y 0	Entre 120 y 80 %			
			>=0 = 0 %	0			
Corporativos	RAF	20%	<= 3 ámbares	120%	Cinco ámbares	0 ámbares	120 %
			3,5 ámbares	115 %			
			4 ámbares	110 %			
			4,5 ámbares	105 %			
			5 ámbares	100 %			
			5,5 ámbares	95 %			
			6 ámbares	90 %			
No financieros			6,5 ámbares	85 %			
			7 ámbares	80 %			
			>= 7,5 ámbares	0			
			> 22.962 = 120 %	1,2			
Sostenibilidad		10%	Entre 22.962 y 15.308	Entre 120 y 80 %	19.135	23.583	120 %
			< 15.308 = 0 %	0			
Calidad		10%	Cada reto individualmente en escalas entre el 0 por debajo de 80 % y hasta un máximo del 120 %	Máximo del 120 % y mínimo del 80 % Por debajo 0	NPSoficina 52.2 IEX 88.2 NPSdigital 41.8	NPSoficina 64.0 IEX 89.1 NPSdigital 55.5	120 %
			Promedio ponderado (NPS oficina, y IEX segmentos) 70 % y 30 % NPS digital				

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Criterios	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución	Objetivo	Resultado	Reconocimiento del reto (%)
			> 96,25 y factor corrector 0 = 100 %	Entre 120% y 0			
Corporativos	No financieros	Compliance	10%	Entre 96,25 y 95 = 90 %	Entre 108% y 0	96.25	99.2
			Entre 95 y 94 = 80 %	Entre 96% y 0			116 %
			< 94 - 0 %	0			
Consecución							119,6%



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

_ROTE (20%)

Definición: Mide el índice de rentabilidad sobre el patrimonio tangible y se calcula como el cociente entre el resultado atribuido al Grupo (ajustado por el importe del cupón del Additional Tier 1) y los fondos propios más ajustes de valoración medios 12 meses, deduciendo los activos intangibles o fondos de comercio. El grado de cumplimiento del ROTE en 2022 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 2.884 (resultado neto de cupón AT1) / 29.532 (fondos propios y ajustes de valoración medios deducidos los intangibles).

El objetivo del reto era 6,7, habiéndose alcanzado un resultado de 9,8, lo que supone un grado de reconocimiento en el año 2022 del 120%.

_Ratio de eficiencia core (REC) (20%)

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

El grado de cumplimiento del Ratio de eficiencia Core en 2022 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 6.020 (gastos recurrentes) / 11.997 (ingresos core).

El objetivo del reto era 54,7, habiéndose alcanzado un resultado de 50,2, lo que supone un grado de cumplimiento del reto en el año 2022 del 120%.

_NPAs (10%)

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

El grado de cumplimiento de la métrica en 2022 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: el objetivo del reto era una variación de -527, habiéndose alcanzado un resultado de -3.850, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2022 es del máximo del 120%.

_Risk appetite Framework (RAF): (20%)

Definición: Para el cálculo de la consecución del objetivo ligado a la métrica RAF se utiliza un nivel agregado del cuadro de mando del Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad. Este cuadro de mando está compuesto por métricas cuantitativas que miden los distintos tipos de riesgo y el Consejo de Administración establece unas zonas de apetito (verde), tolerancia (ámbar) o incumplimiento (rojo) y determina la escala de consecución que establece



unos porcentajes de penalización o bonificación en función de la variación de cada métrica entre la situación real del final del ejercicio y la prevista inicialmente para el mismo ejercicio en el presupuesto.

El objetivo del reto era 5 ámbares, habiéndose alcanzado un resultado de 0 ámbares con todas las métricas igual o mejor de lo presupuestado, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2022 es de 120%.

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

_Sostenibilidad (10%)

Definición: Movilización de finanzas sostenibles, mide la nueva producción de finanzas sostenibles. La consecución se determina finalmente entre el resultado alcanzado de 23.583 y el reto fijado de acuerdo con el plan de sostenibilidad para 2023 de 19.135, lo cual supone una consecución del 120 %.

_Calidad 10%

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

El objetivo del reto era:

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

Habiéndose alcanzado un resultado de:

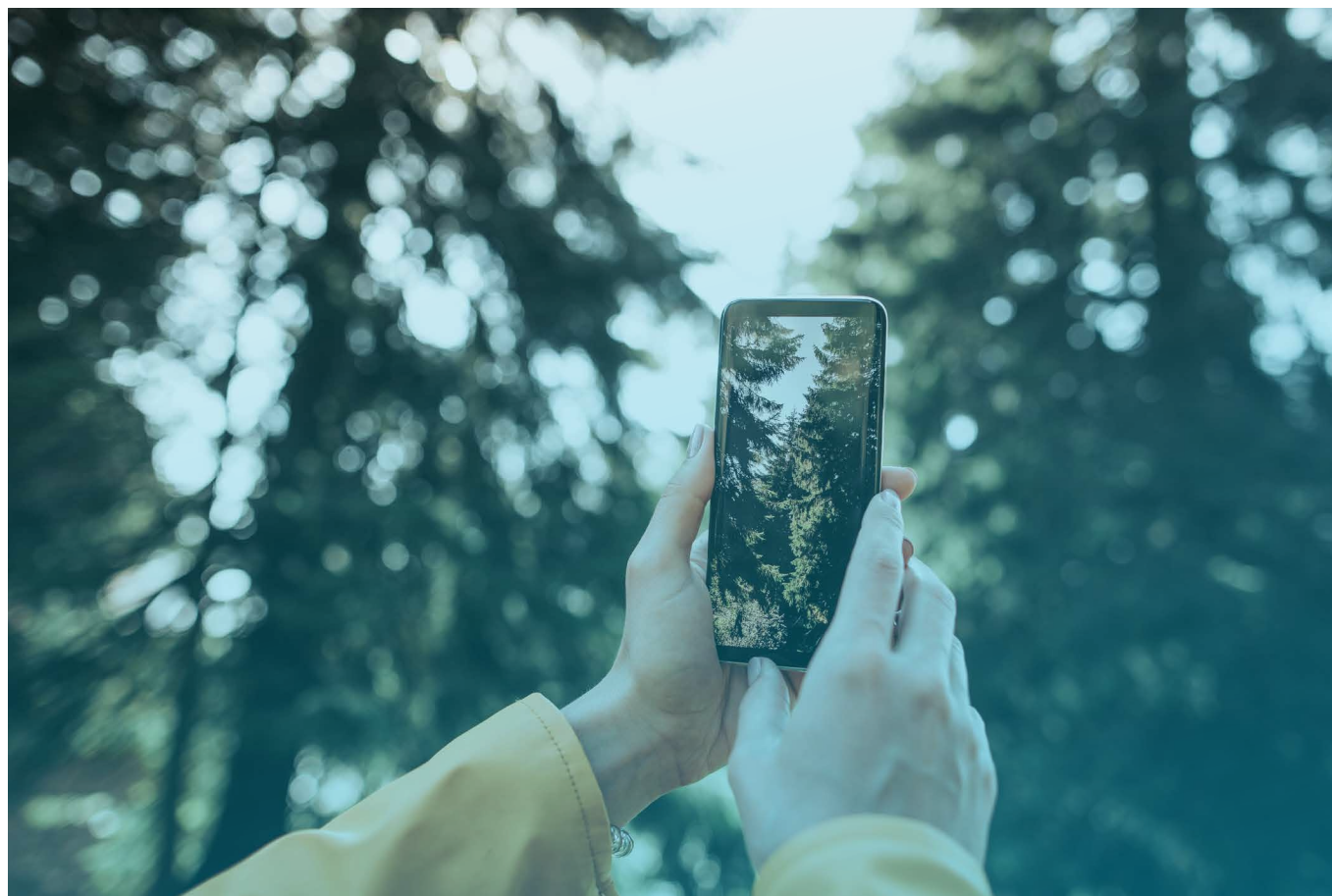
- > NPSoficina: 64
- > IEX: 89,1
- > NPSdigital; 55,5

Por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2022 es del máximo del 120 %.

_Compliance 10%

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

El objetivo del reto era 96,25, habiéndose alcanzado un resultado de 99,2, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2022 es de 116 %.



Con base a los resultados anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado el reconocimiento de un 119,6% de la parte de la remuneración variable en forma de bonus target vinculada a los retos corporativos (100%).

> MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES PLURIANUALES

Criterios	Métrica	Ponderación	Valor objetivo	Grado de cumplimiento	Grado de penalización
Corporativos	CET1	25%	Medida RAF de tolerancia al riesgo en verde	Rojo = 0%	100%
				Ámbar = 50%	50%
				Verde = 100%	-%
	TSR	25%	Valor del índice EUROSTOXX Banks – Gross Return	> = índice = 100%	-%
				< índice = 0%	100%
				> Media = 100%	-%
ROTE Plurianual	25%	Media de los importes retados anualmente en el período de medición	Entre 80% y 100%	Entre 0 y 100%	
			< 80% = 0%	100%	
			> = 63.785 = 100%	-%	
Sostenibilidad	25%	63.785	Entre 63.785 y 47.838 = entre 75 y 100%	Entre 0 y 100%	
			< 47.838 = 0%	100%	

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

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

_CET1 (25%)

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

_TSR (25%)

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

_ROTE plurianual (25%)

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

_Sostenibilidad (25%)

Definición: Se estableció en alcanzar una cifra acumulada

de movilización de finanzas sostenibles en el período 2022-2024 definida en el plan director de sostenibilidad.

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

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

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

_Determinación de la remuneración variable con métricas plurianuales



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

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

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

_Consejero delegado

Remuneración variable con métricas plurianuales target 2022 (miles de euros)	% cumplimiento retos corporativos	Remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (miles de euros)
909	119,6%	1087

La remuneración variable en forma de bonus devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2022 asciende a un importe de 1.086.924,80 euros, que se corresponde con un 48,1% de su Remuneración Fija Anual Total.

Remuneración variable 2022	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	Remuneración equivalente (miles de euros)
Parte inicial	40%	Acciones	20%	55.654	217
		Efectivo	20%		217
Remuneración diferida	24%	Acciones	17%	46.751	183
		Efectivo	7%		79
Sujeta a Factores Plurianuales	36%	Acciones	25%	70.122	274
		Efectivo	11%		117

_Presidente ejecutivo

Remuneración variable con métricas plurianuales target 2022 (miles de euros)	% cumplimiento retos corporativos	Remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (miles de euros)
320	119,6%	383

La remuneración variable en forma de bonus devengada por el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2022 asciende a un importe de 382.720 euros, que se corresponde con un 23,2% de su Remuneración Fija Anual Total.

Remuneración variable 2022	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	Remuneración equivalente (miles de euros)
Parte inicial	40%	Acciones	20%	19.596	77
		Efectivo	20%		77
Remuneración diferida	24%	Acciones	17%	16.464	64
		Efectivo	7%		28
Sujeta a Factores Plurianuales	36%	Acciones	25%	24.690	96
		Efectivo	11%		41

_Diferimiento y pago en instrumentos retribución variable

_Gonzalo Gortázar – Consejero Delegado

Remuneración devengada en el ejercicio 2022 vinculada a componentes variables del Consejero Delegado

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable formato bonus	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
Abono de la remuneración variable <i>upfront</i> de 2022	Acciones	20%	55.654	40%	217	653
	Efectivo	20%			217	
Abono de la remuneración variable diferida del 2021	Acciones	6%	18.141	52%	50	396
	Efectivo	6%			50	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2019	Acciones	6%	16.256	76%	46	183
	Efectivo	6%			46	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2018	Acciones	6%	15.613	88%	47	94
	Efectivo	6%			47	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2017	Acciones	6%	7.824	100%	31	
	Efectivo	6%			31	

¹ En 2020, el Consejero Delegado renunció voluntariamente a la retribución variable anual en forma de bonus correspondiente a ese ejercicio, como acto de responsabilidad por la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19.

Los rendimientos de la remuneración variable diferida en formato bonus para el Consejero Delegado abonada en el año ascienden a 100 euros.

01 Introducción

02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

03 Política de Remuneraciones 2022

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

05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023

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

07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

José Ignacio Goirigolzarri – Presidente Ejecutivo

La remuneración devengada en el ejercicio 2022 vinculada a componentes variables del Presidente :

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable formato bonus	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre Remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
Abono de la remuneración variable <i>upfront</i> de 2022	Acciones	20%	19.596	40%	77	229
	Efectivo	20%			77	
Abono de la remuneración variable <i>diferida</i> de 2021	Acciones	6%	5.120	52%	14	112
	Efectivo	6%			14	

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

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre Remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
RVA 2019	Acciones	25%	20.420	50%	53	106
	Efectivo	25%			53	
RVA 2018	Acciones	13%	6.740	75%	28	57
	Efectivo	13%			28	
RVA 2017	Acciones	13%	5.350	100%	31	0
	Efectivo	13%			31	
RVP 2017	Acciones	50%	4.280	100%	25	0
	Efectivo	50%			25	

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

Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021

La Junta General aprobó el 5 de abril de 2019 la implantación de un Plan de Incentivos Anuales Condicionados (en adelante, **PIAC**) vinculados al Plan Estratégico 2019-2021, que permite percibir, tras un determinado periodo, un número de acciones de CaixaBank, siempre que se cumplan los objetivos estratégicos y determinados requisitos.

El PIAC consiste en la asignación en los años 2019, 2020 y 2021, de unidades a cada beneficiario (en adelante, **Unidades**), que sirven de base para fijar las acciones de CaixaBank a entregar a cada beneficiario. La asignación de las Unidades no comporta la atribución de derechos económicos y políticos vinculados a la condición de accionista, la cual se adquirirá, en su caso, con la entrega de acciones de la Sociedad. Los derechos que confiere su asignación son intransmisibles con excepción de los supuestos especiales que se prevean, en su caso, en el Reglamento del PIAC.

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

La información pormenorizada del PIAC vigente durante el ejercicio 2021 se describe a continuación.

Beneficiarios

Serán beneficiarios del PIAC los Consejeros Ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección, así como el resto del equipo directivo y empleados clave del Grupo invitados expresamente a participar por el Consejo. Pese a que el número máximo de beneficiarios autorizados inicialmente por Junta General de 2019 ascendía a 90 personas, en la Junta General de Accionistas de 14 de mayo de 2021 se aprueba un incremento del número de Beneficiarios estimado pasando a 130 personas. Este incremento se produce como consecuencia de la Fusión, con el objetivo de actualizar el colectivo de Beneficiarios a la nueva estructura organizativa de CaixaBank.

__Duración, periodos de medición de objetivos y fechas de liquidación del PIAC

El PIAC consta de tres ciclos, de tres años de duración cada uno, con tres asignaciones de Unidades. Cada una de las asignaciones tenía lugar en los años 2019 (periodo 2019-2021), 2020 (periodo 2020-2022) y 2021 (periodo 2021-2023).

Cada ciclo tiene dos periodos de medición de objetivos:

- > El primer periodo de medición (en adelante, **Primer Periodo de Medición**) se corresponderá con el primer año de cada uno de los ciclos, en el que deberán cumplirse determinados objetivos ligados a las métricas descritas más adelante. En función del grado de cumplimiento de los objetivos del Primer Periodo de Medición, y en base a las Unidades asignadas al inicio de cada ciclo, se concederá a los beneficiarios en el segundo año de cada ciclo (en adelante, **Fecha de Concesión**), un incentivo provisional (en adelante, **Incentivo Provisional**) equivalente a un número de acciones (en adelante, **Concesión del Incentivo Provisional**). La misma no implica la entrega en ese momento de acciones.
- > El segundo periodo de medición (en adelante, **Segundo Periodo de Medición**) se corresponderá con los 3 años de duración de cada uno de los ciclos, en los que deberán cumplirse igualmente los objetivos ligados a las métricas descritas. El número final de acciones a entregar (en adelante, **Incentivo Final**) se determinará tras la finalización de cada uno de los ciclos, y estará sujeta a que se cumplan los objetivos del Segundo Periodo de Medición de cada uno de los ciclos (en adelante, **Determinación del Incentivo Final**) y, en ningún caso, podrán superar las acciones del Incentivo Provisional.

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

en el tercer aniversario de la Fecha de Concesión. Para los beneficiarios que formen parte del Colectivo Identificado 2021, las acciones se entregaran por mitades en el tercer y cuarto aniversario de la Fecha de Concesión.

La fecha formal de inicio del PIAC fue el 5 de abril de 2019 (en adelante, **Fecha de Inicio**), salvo para aquellos beneficiarios incorporados con posterioridad. El PIAC finalizará en la última Fecha de Liquidación de las acciones correspondientes al Tercer Ciclo, esto es, en 2027 para los Consejeros Ejecutivos y los miembros del Comité de Dirección, y en 2025 para el resto de beneficiarios (en adelante, **Fecha de Finalización**).

__Valor de las acciones a tomar como referencia

El valor de las acciones que servirá de referencia para la asignación de las Unidades se corresponderá con el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción de CaixaBank de las sesiones bursátiles de enero de cada año de inicio de ciclo (i.e. 01/2019, 01/2020 y 01/2021).

El valor de las acciones correspondientes al Incentivo Final que, en su caso, se entreguen, se corresponderá con el precio de cotización de cierre de la acción de CaixaBank en cada Fecha de Liquidación de cada uno de los ciclos.

__Número de Unidades a asignar

Las Unidades a asignar a cada beneficiario en cada ciclo se determinan por el Consejo, con la siguiente fórmula:

$$NU = IT / PMA$$

- > **NU** = Número de unidades a asignar a cada beneficiario, redondeado por defecto al entero superior más cercano.
- > **IT** = Importe "target" de referencia del beneficiario en función de su posición.
- > **PMA** = Precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción de las sesiones bursátiles de enero de cada año de inicio de los ciclos.

__Número de acciones correspondientes a la concesión del Incentivo Provisional y Final

Las acciones correspondientes a la Concesión del Incentivo Provisional se determinan con la siguiente fórmula:

$$NAC = NU \times GCI$$

- > **NAC** = Número de acciones de la Concesión del Incentivo Provisional, redondeadas por defecto al entero superior.
- > **NU** = Número de Unidades asignadas al beneficiario al inicio de cada ciclo.
- > **GCI** = Grado de Consecución del Incentivo Provisional, en función del grado de cumplimiento de objetivos ligados a las métricas del PIAC durante el primer año de cada ciclo (véase apartado "métricas").

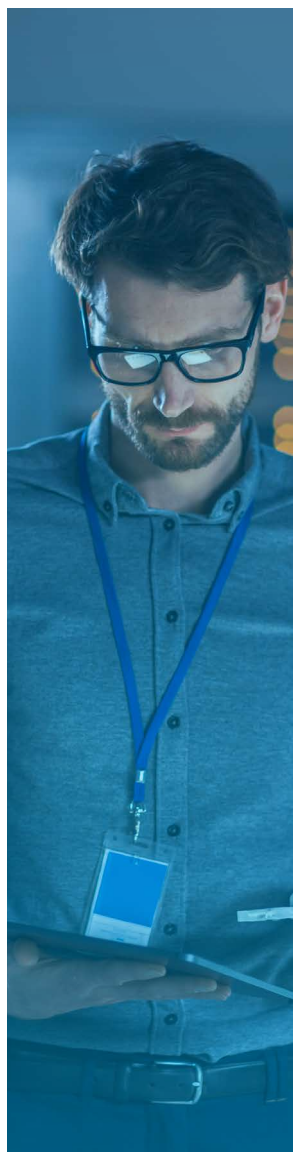
Las acciones correspondientes al Incentivo Final se determinan con la siguiente fórmula:

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

- > **NA** = Número de acciones correspondiente al Incentivo Final a entregar, redondeadas al entero superior más cercano.
- > **Aj. Ex-post** = Ajuste ex-post sobre el Incentivo Provisional de cada ciclo, en función del cumplimiento del objetivo de cada ciclo.



- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejo Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



_Número máximo de acciones a entregar

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

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

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

_Métricas

a. Determinación del Grado de Consecución del Incentivo Provisional

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

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

_REC (Ratio de Eficiencia Core)

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

_ROTE (Return on Tangible Equity)

Escala de logro	
ROTE	Coficiente
≥ 7,1%	1,2
6,20%	1
5,30%	0,8
< 5,3%	0

_IEX (Índice de Experiencia Cliente)

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

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

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

- > **GCI** = Grado de Consecución del Incentivo Provisional expresado como un porcentaje redondeado al primer decimal.
- > **CREC** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo REC.
- > **CROTE** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo ROTE.
- > **CIEIX** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo IEX.

Será condición para la Concesión del Incentivo Provisional en cada ciclo, que la métrica ROTE supere, a la finalización del Primer Periodo de Medición de cada ciclo, un valor mínimo, establecido por el Consejo.

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

_Coeficiente multiplicador

Únicamente para determinar las acciones a la Concesión del Incentivo Provisional en la Fecha de Concesión del Tercer ciclo, se incluirá un multiplicador que podrá llegar hasta 1,6, a aplicar sobre el GCI, y que dependerá de la evolución del indicador TSR de CaixaBank por comparación con los 17 bancos comparables durante el primer ciclo. No obstante, en caso de que CaixaBank ocupe en el ranking a la finalización del primer ciclo una posición por debajo de la mediana, no será de aplicación ningún coeficiente multiplicador adicional sobre el GCI.

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

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

b. Cálculo del Incentivo Final

El Ajuste ex-post se calculará en función de los objetivos que se alcancen en relación con las siguientes métricas a la finalización de cada ciclo. Su aplicación podrá hacer que las acciones finales a entregar sean menores, pero nunca superiores, a las acciones correspondientes al Incentivo Provisional en cada Fecha de Concesión.

Concepto objetivable	Ponderación	Grado de consecución mínimo	Grado de consecución máximo
RAF	60 %	-%	100 %
TSR (<i>Total Share Return</i>)	30 %	-%	100 %
IGR (Índice Global de Reputación del Grupo CaixaBank)	10 %	-%	100 %

> PARÁMETROS VINCULADOS AL AJUSTE EX-POST PARA DETERMINAR EL INCENTIVO FINAL DEL PIAC

Su cálculo está establecido con arreglo a la siguiente fórmula:

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

- > Aj. Ex-post = Ajuste Ex-post a aplicar al Incentivo Provisional concedido, expresado como un porcentaje [máximo 100 %].
- > CTSR = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo TSR.
- > CRAF = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo RAF.
- > CIGR = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo IGR.

_CTSR

La evolución del TSR en cada ciclo se medirá por comparación de CaixaBank con 17 bancos de referencia. Se establecerá un coeficiente entre 0 y 1 en función de la posición que CaixaBank en el ranking. El coeficiente será 0 cuando CaixaBank se posicione por debajo de la mediana.

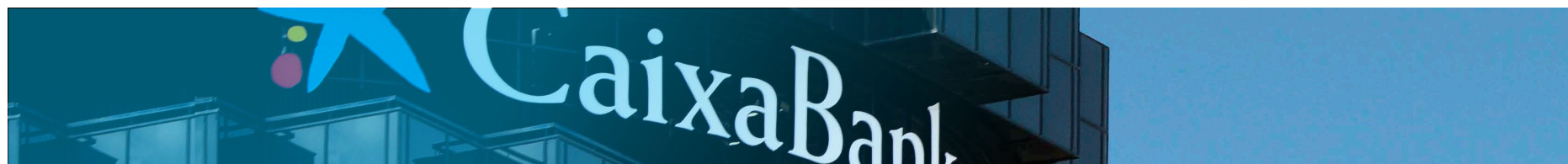
Para evitar movimientos atípicos en su determinación, se tendrán en cuenta como valores de referencia en la fecha de inicio y finalización del Segundo Periodo de Medición de cada ciclo, el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción durante 31 días naturales. Estos 31 días recogerán, además del 31 de diciembre, los 15 anteriores y los 15 posteriores a la fecha en cuestión. La métrica TSR se calculará al cierre de cada ciclo por un experto independiente.

_CRAF

Para el cálculo de la consecución del objetivo ligado al RAF se utiliza un nivel agregado del cuadro de mando del Marco de Apetito al Riesgo, compuesto por métricas cuantitativas que miden los distintos riesgos catalogándolos en zonas de apetito (verde), tolerancia (ámbar) o incumplimiento (rojo). El Consejo determina la escala de consecución que establece unos % de penalización o bonificación en función de la variación de cada métrica entre la situación inicial y final del RAF.

_CIGR

La consecución del IGR se calculará en base a su variación en cada uno de los ciclos. Para el primer ciclo se medirá la evolución entre el valor calculado al cierre del 31/12/2018 y del 31/12/2021; para el segundo ciclo se calculará en base a la evolución entre el 31/12/2019 y el 31/12/2022; y para el



- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

tercer ciclo se medirá por la evolución entre el 31/12/2020 y el 31/12/2023. Si la variación fuera negativa el grado de consecución sería 0%. En caso contrario será del 100%.

El indicador IGR incluye indicadores relacionados con el riesgo reputacional que mide, entre otros, aspectos sociales, medioambientales y de cambio climático por lo que cualquier impacto negativo relacionado con alguno de estos temas supondría un ajuste al número total de acciones del Incentivo Final.

Requisitos para la obtención de las acciones

Adicionalmente al cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el PIAC en los términos y condiciones desarrollados en su Reglamento, a continuación se describen los requisitos para la recepción de las acciones de cada ciclo:

- > El beneficiario debe permanecer en el Grupo hasta la Fecha de Liquidación correspondiente a cada ciclo, salvo en circunstancias especiales tales como, entre otras, el fallecimiento, la incapacidad permanente y jubilación. En caso de baja voluntaria o despido procedente, el beneficiario perderá el derecho a percibir las acciones.
- > Las acciones se entregarán sólo si resulta sostenible de acuerdo con la situación de CaixaBank y si se justifica por sus resultados. En el caso de que al cierre del Plan Estratégico 2019-2021, CaixaBank presente resultados negativos, no reparta dividendos o no supere las pruebas de resistencia exigidas por la Autoridad Bancaria Europea (en adelante, EBA), las acciones que correspondería entregar no se entregarían, perdiendo los beneficiarios cualquier derecho a recibirlas.

Primer ciclo PIAC – Cálculo del incentivo final

Consejero delegado

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

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

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

El Incentivo Provisional determinado una vez finalizado el Primer Periodo de Medición del Primer Ciclo del PIAC (2019), quedó sujeto a un Segundo Periodo de Medición basado en un ajuste ex post en función del cumplimiento de objetivos plurianuales durante un periodo de tres años (2019-2021). Una vez finalizado el Segundo Periodo de Medición se calculará el Incentivo Final.

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

El cálculo del Incentivo Final del Primer Ciclo para el Consejero Delegado está relacionado con los siguientes parámetros:

Concepto objetivable	Ponderación	Objetivo para no reducción	Coefficiente Alcanzado	Reducción (%)
RAF (Risk Appetite Framework)	60%	7 ámbares	5 ámbares	0
TSR (Total Shareholder Return)	30%	10ª	14ª	100
IGR (índice Global de Reputacion)	10%	711	740	0

RAF:

El RAF de CaixaBank alcanzó 5 ámbares por lo que se aplica una reducción del 0%.

TSR:

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

CaixaBank ha alcanzado la 14ª posición.

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

Posición en el grupo de comparación	Coefficiente multiplicador
1 a 9	1
10 a 18	0

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

_ IGR

El IGR de CaixaBank alcanzó un valor de 740 por lo que se aplica una reducción del 0%.

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

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

La remuneración devengada en el ejercicio 2022 vinculada a componentes variables del Consejero Delegado:

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Grado de consecución del incentivo provisional (%)
Abono del 1º ciclo Piac 2019-2021	Acciones	34%	12.324	66 %	23.924

_ Tercer ciclo PIAC – Determinación del incentivo provisional

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

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

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

Concepto objetivable	Ponderación	Objetivo	Resultado	Grado del cumplimiento del objetivo (%)	Grado de consecución del incentivo provisional (%)
REC (Ratio de Eficiencia Core)	40%	56,6	56	110,5	44,2
ROTE (Return on Tangible Equity)	40%	6,2	7,6	120	48
IEX (Índice de Experiencia Cliente)	20%	84,3	86,3	120	24
					116,2%



- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

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

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

_REC

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

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

_ROTE

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

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

_IEX

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

_Gonzalo Gortázar – Consejero Delegado

Remuneración variable PIAC objetivo 2021 (I) (miles de euros)	PMA (II) (euros)	Unidades asignadas (III = I / II) (ud)	Grado de consecución del incentivo provisional (IV) (%)	Coefficiente Multiplicador aplicado (V)	Acciones concedidas provisionalmente (VI=(III*IV)*V) (ud)
200	2,178	91.828	116,2 %	1	106.705

_Coeficiente multiplicador

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

Respecto al Tercer Ciclo del PIAC no ha finalizado el periodo de medición del ajuste expost, tal y como se detalla anteriormente en el presente informe, y por tanto todavía no se ha calculado el Incentivo Final ni se ha realizado entrega de acciones.

_José Ignacio Goirigolzarri – Presidente Ejecutivo

Remuneración variable PIAC objetivo 2021 (I) (miles de euros)	PMA (II) (euros)	Unidades asignadas (III = I / II) (ud)	Grado de consecución del incentivo provisional (IV) (%)	Coefficiente Multiplicador aplicado (V)	Acciones concedidas provisionalmente (VI=(III*IV)*V) (ud)
120	2,178	55.097	116,2 %	1	64.023

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

Respecto al Tercer Ciclo del PIAC no ha finalizado el periodo de medición del ajuste expost, tal y como se detalla anteriormente en el presente informe, y por tanto todavía no se ha calculado el incentivo final ni se ha realizado entrega de acciones.

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

(i) Incentivo a Largo Plazo vinculados al Plan Estratégico 2015-2018

Por otro lado, la Junta General de 23 de abril de 2015 aprobó la implantación de un Incentivo a Largo Plazo (en adelante, ILP) a 4 años (2015-2018) vinculado al cumplimiento del Plan Estratégico entonces vigente y que permitía percibir, transcurridos los 4 años, un número de acciones de CaixaBank siempre que se cumplieran una serie de objetivos estratégicos y requisitos previstos para el colectivo de beneficiarios que incluía, entre otros, a los Consejeros Ejecutivos en aquel momento.

Durante el ejercicio 2022 se ha abonado el tercer diferimiento en acciones al colectivo de beneficiarios de este plan.

A continuación, se detallan las remuneraciones consolidadas durante el ejercicio que están diferidas de ejercicios anteriores de los planes a largo plazo y que se abonarán en mayo de 2023:

Gonzalo Gortázar – Consejero Delegado

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	12 %	13.553	88 %	13.553

Tomás Muniesa – Vicepresidente No Ejecutivo

En relación con las funciones directivas anteriores del Vicepresidente no Ejecutivo del Consejo, éste tiene reconocidas hasta la fecha de 22/11/2018, fecha en la que pasó a ocupar el cargo actual, unos diferimientos pendientes de entrega correspondientes a la remuneración variable a largo plazo que se detallan a continuación:

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	12 %	8.247	88 %	8.247





Requerimientos comunes aplicables a la remuneración variable

Política de retención

Los instrumentos entregados se sujetan a un periodo de retención de tres años, durante el cual el Consejero no podrá disponer de ellos. La titularidad de los instrumentos y del metálico cuya entrega haya sido diferida es de CaixaBank.

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

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

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

Supuestos de reducción de la remuneración variable

Los Consejeros Ejecutivos verán reducido, total o parcialmente, el derecho a percibir los importes de remuneración variable, incluidos los pendientes de pago, ya sean en efectivo o mediante entrega de instrumentos, en supuestos de deficiente desempeño financiero de CaixaBank en su conjunto o de un área concreta de ésta o de las exposiciones generadas. A estos efectos, CaixaBank deberá comparar la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Los supuestos que dan lugar a una reducción de la remuneración variable son las siguientes:

- > Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por CaixaBank, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría externo o circunstancias que minoren los parámetros financieros que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- > El incremento sufrido por CaixaBank o por una de sus unidades de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- > Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al profesional responsable de aquellos y al Consejero Ejecutivo.
- > El incumplimiento de normativas o códigos de conducta internos del Grupo, incluyendo:
 - a. Incumplimientos normativos que les sean imputables con calificación de infracción grave o muy grave.
 - b. Incumplimiento de normativas internas con calificación de grave o muy grave.
 - c. Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - d. Incumplimientos normativos que les sean imputables y que, comporten o no pérdidas, puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio y, en general, participación o responsabilidad en conductas que hayan generado importantes pérdidas
- > Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos en la toma de esas decisiones.
- > Despido disciplinario procedente o por justa causa a instancias de la Sociedad (en este supuesto la reducción será total). Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Ejecutivo debe desempeñar sus cargos en el Grupo, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato o

de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse con el Grupo.

- > Cuando su pago o consolidación no resulte sostenible de acuerdo con la situación financiera de CaixaBank en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de CaixaBank, de la unidad de negocio y del Consejero.
- > Cualquiera otra adicional que pueda estar expresamente prevista en los contratos u en la normativa aplicable.
- > La remuneración variable será objeto de reducción si durante la evaluación del rendimiento estuviese en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente de restringir la política de distribución de dividendos, o en uso de las facultades atribuidas.

Supuestos de recuperación de la remuneración variable

- > En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones anteriormente descritas se hubiesen producido en un momento anterior al pago ya efectuado de la remuneración variable, de modo que si hubiese sido considerada tal situación dicho pago no hubiese sido efectuado en todo o en parte, el Consejero Ejecutivo deberá reintegrar la parte indebidamente percibida, junto con los rendimientos que en su caso le hubiesen sido abonados.
- > Se considerarán de especial gravedad los supuestos en los que los Consejeros Ejecutivos hayan contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes o negativos, así como en casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas.

La Comisión de Retribuciones es responsable de proponer al Consejo la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho a percibir de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso. Los supuestos de reducción de la remuneración variable serán aplicables durante todo el periodo de diferimiento de la remuneración variable. Por su parte, los

supuestos de recuperación de la retribución variable serán de aplicación durante el plazo de un año a contar desde su pago, salvo que hubiese mediado dolo o negligencia grave, en cuyo caso se estará sujeto a la normativa de aplicación en materia de prescripción.

Extinción o suspensión de la relación profesional

La extinción o suspensión de la relación profesional, así como los supuestos de baja por invalidez, prejubilación, jubilación o jubilación parcial, no darán lugar a la interrupción del ciclo de pago de la remuneración variable; ello sin perjuicio de lo previsto en materia de reducción y recuperación de la remuneración variable. En el supuesto de fallecimiento, la Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con la función de Gestión de Riesgos han de determinar y, en su caso, proponer el proceso de liquidación de los ciclos de pago pendientes bajo criterios compatibles con los principios generales de la LOSS, su normativa en desarrollo y la Política de Remuneración.

Situaciones especiales

En situaciones especiales no previstas (i.e. operaciones corporativas que afecten a la titularidad de los instrumentos entregados o diferidos) deben aplicarse soluciones específicas acordes con la LOSS y los principios de la Política de Remuneración, de modo que no diluyan o alteren de modo artificial el valor de las contraprestaciones a que responden dichas situaciones.



Incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión

El Consejero Ejecutivo se compromete a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración. Por su parte, CaixaBank no abonará remuneración variable mediante instrumentos o métodos que tengan por objetivo o efectivamente resulten en incumplimiento de los requisitos de remuneración aplicables a los Consejeros Ejecutivos.



Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

Los Consejeros Ejecutivos pueden tener reconocido un sistema de previsión social complementario al régimen común de los empleados. Cuando su contrato sea de naturaleza mercantil, pueden ver reconocidos sistemas de previsión específicos con efecto equivalente al de previsión social complementaria.

Los compromisos asumidos con los Consejeros Ejecutivos pueden ser de aportación definida para las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, y adicionalmente pueden reconocerse coberturas de prestación definida para las contingencias de invalidez y fallecimiento. Estos compromisos se instrumentan a través de un contrato de seguro.

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

Carácter no discrecional

Salvo por las aportaciones obligatorias en base variable, el régimen prestacional o de aportaciones para el sistema de previsión social no tiene naturaleza de beneficio discrecional; debe aplicarse objetivamente en función del acceso a la condición de Consejero Ejecutivo o en circunstancias similares que determinan una redefinición de las condiciones de retribución, en forma de cantidad alzada o por referencia a la retribución fija, según se establezca.

La fijación de la cuantía de las aportaciones o el grado de cobertura de las prestaciones (i) deben estar prefijados al inicio del ejercicio y tener adecuado reflejo en los contratos, (ii) no pueden derivarse de parámetros variables, (iii) no pueden ser consecuencia de aportaciones extraordinarias (en forma de gratificaciones, premios o aportaciones extraordinarias

realizadas en los años próximos a la jubilación o cese), ni (iv) deben estar relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de jubilación (incluido los derivados de fusión o combinación de negocios).

Eliminación de duplicidades

El importe de las aportaciones a sistemas de previsión social debe verse minorado por el importe de cualesquiera aportaciones realizadas a instrumentos o pólizas equivalentes que pudieran establecerse como consecuencia de cargos desempeñados en sociedades del Grupo o en otras sociedades en interés de CaixaBank; del mismo modo debe procederse en relación con las prestaciones, que deben ser ajustadas para evitar duplicidades en las coberturas.

Régimen de consolidación de derechos

En el caso en que lo tengan, los Consejeros Ejecutivos mantendrán sus derechos económicos sobre el sistema de previsión social de los Consejeros Ejecutivos reconoce la consolidación de derechos económicos en el supuesto de que se produzca el cese o extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por causa justa, según el caso, o por otras causas específicas que los contratos recojan. No están previstos abonos en la fecha efectiva del cese o extinción de la relación profesional.

Aportaciones obligatorias en base variable

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

La aportación tendrá la consideración de remuneración variable diferida y, en consecuencia, la Póliza de Beneficios Dis-



crecionales de Pensión contendrá las cláusulas para quedar sujeta explícitamente a los supuestos de reducción anteriormente descritos para la remuneración variable con métricas plurianuales. Asimismo, formará parte del montante total de retribuciones variables a los efectos de límites.

Si el Consejero Ejecutivo abandona la Sociedad por causa de jubilación o por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un período de retención de 5 años, a contar a partir de la fecha en que el profesional deje de prestar servicios. La Sociedad aplicará durante el período de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación de la remuneración ya satisfecha expuestos anteriormente.

A continuación se detallan las remuneraciones devengadas del ejercicio 2022 correspondientes a la remuneración a través de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos:

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

Sistema de ahorro a largo plazo
(aportación definida)

Cargo	Componente fijo (85%)	Componente variable (15%)	Cobertura fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez	Total
Gonzalo Gortázar Consejero Delegado	425	88	73	586
José Ignacio Goirigolzarri Presidente Ejecutivo			101	101
Total por concepto 2022	425	88	174	687
Gonzalo Gortázar Consejero Delegado	425	80	66	571
José Ignacio Goirigolzarri Presidente Ejecutivo			71	71
Total por concepto 2021	425	80	137	642

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

Aportación al sistema de previsión social total del ejercicio 2022 (miles de euros)	Aportación en base variable (15%)	Resultado retos individuales 2021	Aportaciones al sistema de previsión social en base variable del ejercicio 2022 (miles de euros)
500	75	118%	88

_Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank

De acuerdo con las cantidades actualmente fijadas como remuneración en las respectivas sociedades, comprendidas dentro de la Remuneración Fija Anual Total de los Consejeros, los pagos en concepto de remuneración por el desempeño del cargo de Consejero en sociedades del Grupo o en otras sociedades en interés de CaixaBank, es la siguiente:

> REMUNERACIÓN POR CARGOS EN SOCIEDADES DEL GRUPO Y EN OTRAS SOCIEDADES EN INTERÉS DE CAIXABANK

(miles de euros)

Cargo	Sociedad participada	Total
Jose Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	CECA	15
Gonzalo Gortázar	Banco BPI, S.A.	60
Tomás Muniesa	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	SegurCaixa Adeslas	13
Total por concepto 2022		523

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

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



_04. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo

_4.1 Condiciones generales de los contratos

Naturaleza de los contratos: Vendrá determinada por el nivel de las funciones de dirección desarrolladas más allá de la mera condición de consejero, de conformidad con, entre otros, la doctrina del Tribunal Supremo en relación con la denominada "teoría del vínculo".

Duración: Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.

Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades: Los contratos contendrán una descripción clara de funciones y responsabilidades a asumir, así como la ubicación funcional y de dependencia en la estructura organizativa y de gobierno de CaixaBank. Asimismo, establecerán la obligación de dedicación en exclusiva al Grupo, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del Grupo u otras ocasionales de docencia o participación en conferencias, administración del patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias o familiares, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad de su cargo de administrador de CaixaBank ni supongan un conflicto alguno con la Sociedad.

Se aplicará a los Consejeros Ejecutivos el régimen de incompatibilidades establecido legalmente.

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

Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad: Los contratos contendrán estrictas obligaciones de cumplimiento de los deberes propios de los administradores y de confidencialidad en relación con la información a la que los Consejeros tengan acceso durante el desempeño de sus cargos.

Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización: Los Consejeros Ejecutivos así como los demás Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del Grupo.

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



- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Pactos de no competencia post-contractual: Los contratos establecerán pactos de no concurrencia post-contractual en el ámbito de las actividades financieras, cuya duración no debería ser inferior a un año desde la extinción del contrato. Salvo por razones justificadas, la contraprestación al pacto de no competencia se establece como la suma de componentes fijos de la remuneración que se hubiera percibido durante el período de duración del mismo. El importe de la compensación será dividido en cuotas periódicas futuras, pagaderas durante el período de duración del pacto de no competencia.

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

Cláusulas de terminación anticipada: Los contratos establecerán los supuestos en los que los Consejeros Ejecutivos pueden proceder a la resolución del contrato con derecho a indemnización, que podrán contemplar situaciones de incumplimiento por parte de CaixaBank, de cese sin causa justificada o cambio de control de la Sociedad.

Del mismo modo, los contratos habrán de reconocer la facultad de CaixaBank de resolver el contrato en los casos de incumplimiento de los Consejeros Ejecutivos, sin compensación a favor del mismo.

En cualquier supuesto de terminación de los contratos, se reconocerá el derecho de CaixaBank a exigir la renuncia de los Consejeros Ejecutivos a cualesquiera cargos o funciones desarrollados en sociedades en interés de CaixaBank.

Los contratos establecerán un plazo de preaviso de al menos tres meses, y compensaciones adecuadas en caso de incumplimiento, proporcionadas a la remuneración fija a devengar durante los plazos incumplidos.

La cuantía de las indemnizaciones por terminación de los contratos se establecerá en todo momento de modo que no supere los límites legalmente establecidos en materia de ratio máxima de remuneración variable, teniendo en cuenta los criterios establecidos por EBA. Los pagos por resolución anticipada deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas.

El abono del importe de los pagos por rescisión anticipada que haya de ser considerado como remuneración variable, será objeto de diferimiento y pago en la forma prevista para la remuneración variable y quedará sujeto a los mismos supuestos de reducción y recuperación descritos.

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

Otras condiciones contractuales: Los contratos podrán contener cláusulas contractuales habituales compatibles con la LOSS, la LSC, el resto de normativa aplicable y la Política de Remuneración.



_4.2 Condiciones particulares de los contratos del Consejero Delegado y del Presidente Ejecutivo

Nombramiento	Condiciones particulares del contrato del Consejero Delegado	Condiciones particulares del contrato del Presidente Ejecutivo
Naturaleza de los contratos	Contrato de naturaleza mercantil	
Duración	Contrato de duración indefinida	
Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades	El contrato contiene la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank. No contiene pactos de permanencia y se incluyen disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.	
Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad	El contrato contiene cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades.	
Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización	Los Consejeros Ejecutivos, así como los demás Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del Grupo	
Pactos de no competencia post-contratual	<p>El contrato contiene un pacto de no competencia post-contratual de duración de un año desde su terminación, que alcanza a cualquier actividad directa o indirecta en el sector financiero. La contraprestación por el pacto de no competencia se fija en una anualidad de los componentes fijos de su retribución y se verá reducido por cualesquiera cantidades percibidas por las Sociedades del Grupo o en las que represente a CaixaBank en concepto de compensación por obligaciones de no competencia post-contratual. Esta compensación será satisfecha en 12 mensualidades iguales, la primera pagadera al término del mes natural en que se extinga el contrato de servicios. El incumplimiento del pacto de no competencia post-contratual dará lugar al abono a CaixaBank por parte del Consejero Ejecutivo de un importe equivalente a una anualidad de los componentes fijos de su retribución.</p> <p>Los Consejeros ejecutivos tendrán derecho, sin perjuicio de la compensación por el pacto de no competencia, a percibir una indemnización de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración en caso de cese y extinción del contrato de servicios por cualquiera de las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) extinción unilateral por parte del Consejero Ejecutivo por incumplimiento grave de la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato de servicios; (ii) extinción unilateral por la Sociedad sin justa causa; (iii) cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo y de sus funciones de Consejero Ejecutivo sin justa causa; o (iv) adquisición del control de la Sociedad por una entidad distinta de la Fundación Bancaria la Caixa" o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otros grupos empresariales que adquiera el control de la Sociedad. <p>El importe de la indemnización prevista deberá hacerse efectivo en los términos previstos en cada momento en la normativa vigente y en la Política de Remuneraciones y se verá reducido adicionalmente por cualesquiera cantidades percibidas de las Sociedades descritas en el párrafo anterior en cualquier concepto de indemnización.</p> <p>El derecho a percibir la indemnización está condicionado a la renuncia simultánea, por parte del Consejero Ejecutivo, a todos los cargos de administrador o representante en otras sociedades del Grupo en las que exista un interés por parte de la Sociedad, o en cualesquiera otras entidades ajenas en representación de CaixaBank.</p> <p>Por su parte, la Sociedad podrá cesar al Consejero Ejecutivo de su cargo y rescindir el Contrato de Servicios por justa causa en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Ejecutivo debe desempeñar sus cargos en el Grupo; (ii) la falta de idoneidad sobrevenida para el ejercicio del cargo por causa imputable al Consejero Ejecutivo; o (iii) cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato de servicios o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el Consejero Ejecutivo y las respectivas entidades en las que represente a CaixaBank. <p>En caso de que la extinción del contrato de servicios se produzca por justa causa o por renuncia voluntaria del Consejero Ejecutivo por causas distintas a las anteriormente indicadas, éste no tendrá derecho a percibir la indemnización descrita anteriormente.</p> <p>En caso de renuncia voluntaria deberá efectuarse con un preaviso de al menos tres meses. En caso de incumplimiento el Consejero Ejecutivo vendrá obligado a satisfacer a la entidad el importe de los componentes fijos de la remuneración correspondiente al tiempo que reste por cumplir el correspondiente plazo.</p>	
Cláusulas de terminación anticipada		
Otras condiciones contractuales	Se incluyen en el contrato disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.	

_05. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 8 de Abril de 2022 aprobó la Política de Remuneración para los ejercicios 2022 a 2024, ambos incluidos.

Está previsto someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2023 una modificación de la Política de Remuneración de Consejeros vigente.

Motivos que justifican la modificación de la política de remuneración

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

- a. La voluntad de mejorar la transparencia y el control de la Junta General de Accionistas en los cambios de los principales componentes de la remuneración de los consejeros ejecutivos, eliminando mecanismos de actualización previstos en la política.
- b. La modificación de disposiciones relativas a las indemnizaciones por despido derivadas de la revisión de las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas (Directriz 172.b de la Guía de la EBA) con arreglo a la Directiva 2013/36, aplicables a partir del 1 de enero de 2022.
- c. El Consejero Delegado no ha tenido incrementos retributivos desde 2019 cuando se le incrementó la aportación a esquemas de previsión no consolidados, pero se le mantuvieron Retribución Fija y Target.

La remuneración del Presidente se fijó en el momento de la fusión con Bankia, y no se ha modificado desde entonces.

Los Consejeros Ejecutivos han acreditado la capacidad de liderar con éxito la integración con Bankia resultando en un banco con una nueva dimensión en comparación con sus peers europeos y españoles.

Viendo la comparativa retributiva con el mercado europeo y el mercado local, y considerando el efecto de la inflación, se revisa su retribución con criterios de mercado.

Aun cuando la propia política permite la actualización de la remuneración fija y variable *target*, así como también de las aportaciones a esquemas de previsión, en ejercicio de la máxima transparencia se realiza la propuesta de modificación por los motivos indicados.

- d. La remuneración por la pertenencia al Consejo y a sus comisiones no se ha actualizado desde 2015.

Principales modificaciones introducidas en la política de remuneración.

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



- a. Eliminación de los mecanismos de actualización de los principales componentes de la remuneración de los consejeros ejecutivos previstos actualmente en la política.
- b. Modificación para incluir el uso de determinadas fórmulas genéricas predefinidas en algunas situaciones en las que se concedan indemnizaciones a Consejeros, en base a lo dispuesto en la Directriz 172.b de la Guía de la EBA.
- c. Actualización de la remuneración por pertenencia al consejo y sus comisiones de los consejeros en su condición de tales. Se incrementa el importe máximo anual en un 5%.
- d. Actualización de la remuneración fija y *target* del Presidente y el Consejero Delegado, de acuerdo con la información de mercado. Se incrementa en un 5%.
- e. Actualización de la aportación a esquemas de previsión del Consejero Delegado. Se incrementa en un 5%.

_5.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

La cifra máxima de Remuneración del conjunto de Consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas (2.925.000 €) se fijó en la Junta General de 2021 y su distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los Consejeros.

Está previsto elevar la modificación de la cifra máxima de remuneración del conjunto de los consejeros, en la Junta General Ordinaria de Accionistas 2023. Los importes para el ejercicio en curso se detallan a continuación:

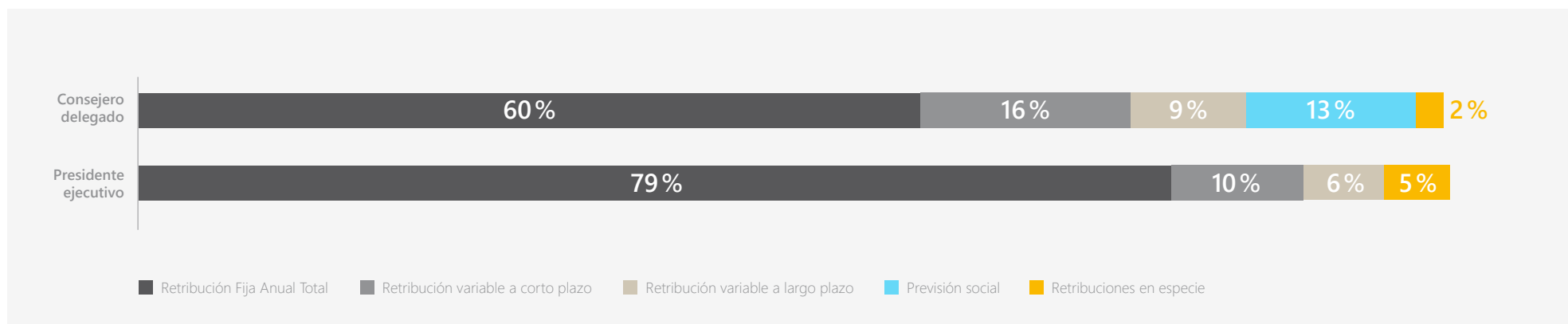
> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2023
Remuneración base por miembro del Consejo	94,5
Remuneración adicional al Consejero Coordinador	38
Remuneración adicional por miembro de la Comisión Ejecutiva	52,5
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión Ejecutiva	27,5
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Riesgos	52,5
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Riesgos	27,5
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	52,5
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	27,5
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Nombramientos	31,5
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Nombramientos	15,75
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Retribuciones	31,5
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Retribuciones	15,75
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital	31,5
(miles de euros)	Total 2023
Remuneración a distribuir en 2023 en el marco de la retribución máxima aprobada en 2023	3.071,25

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

_5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

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



_Componentes fijos de la remuneración

El importe de los componentes fijos para Consejeros Ejecutivos, previsto para el ejercicio 2023 es el que se indica a continuación:

> REMUNERACIÓN VINCULADA A COMPONENTES FIJOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Sueldos	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por cargos en sociedades del grupo	Remuneración por pertenencia a consejos fuera del grupo	Remuneración Fija Total previsto 2023
	Gonzalo Gortázar	2.167,3	94,5	52,5	60	0	2.374,3
	Jose Ignacio Goirigolzarri	1543	94,5	80	0	15	1.732,5
	Total consejeros ejecutivos	3.710,3	189	132,5	60	15	4.106,8

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

Por su parte, el importe previsto para el ejercicio correspondiente a las remuneraciones en especie para Consejeros Ejecutivos es el que figura a continuación:

> REMUNERACIÓN EN ESPECIE DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Asistencia médica propia y familiares*	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total previsto 2023
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5			5
Jose Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	2			2
Total consejeros ejecutivos		7			7

Componentes variables de la remuneración

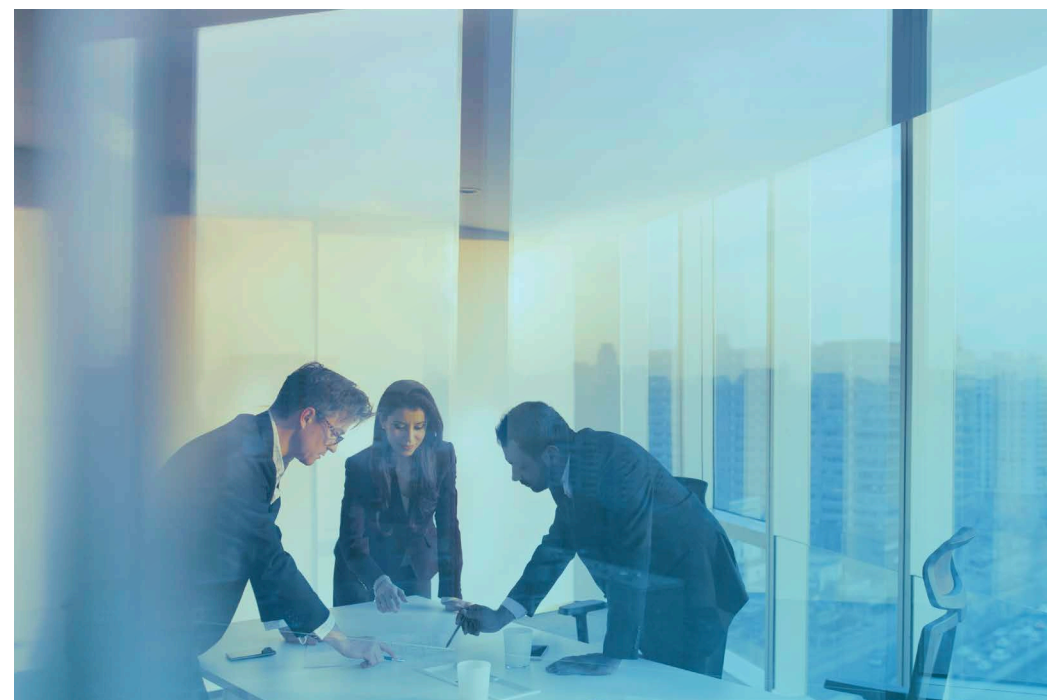
Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales

Los importes *target* para este concepto determinados en 2023 son los siguientes:

(miles de euros)	Cargo	Remuneración variable objetivo (miles de €)
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	954
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	336

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

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



> MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES ANUALES

Criterios	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución
Corporativos Financieros	ROTE	20 %	> 12,4 = 120 %	1,2
			Entre 12,4 y 9,3	Entre 120 y 80 %
			< 9,3 = 0 %	0
	REC	20 %	< 41,0 = 120 %	1,2
			Entre 41,0 y 44,4	Entre 120 y 80 %
			> 44,4 = 0 %	0
	NPAs	10 %	< 1.942 = 120 %	1,2
			Entre 1.942 y 2.914	Entre 120 y 80 %
			> 2.914 = 0 %	0
Corporativo No financiero	RAF(*)	20 %	0 ámbares	1,2
			0,5 ámbares	1,15
			1 ámbar	1,1
			1,5 ámbares	1,05
			2 ámbares	1
			2,5 ámbares	0,95
			3 ámbares	0,9
			3,5 ámbares	0,85
			4 ámbares	0,8
			>= 4,5 ámbares	0
			Calidad	10 %
COMPLIANCE(**)	10 %	> 97,5	Entre 120% y 0	
		Entre 97,5 y 96 = 90 %	Entre 108% y 0	
		Entre 94,5 y 96 = 80 %	Entre 96% y 0	
Sostenibilidad	10 %	< 94,5 = 0 %	0	
		> 23.673	1,2	
		Entre 23.673 y 15.782	Entre 120 y 80 %	
			< 15.782	0

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

** El 10% del Bonus estará afectado por un factor corrector en función de la resolución o re-evaluación de los GAPs de criticidad Alta y Media de CaixaBank.



El grado de consecución para las métricas de medición de factores anuales se fija exclusivamente en función de criterios corporativos y engloba el pago *upfront* de la retribución variable, así como los dos primeros pagos diferidos

(esto es, un 64% de la retribución variable).

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

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

_ROTE (20%)

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

_REC (20%)

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

Para 2023 el reto es un objetivo fijado con la visión preliminar del impacto de la normativa IFRS17, y está, por tanto, pendiente de reproceso definitivo del 2022. En caso de que los impactos finales hicieran diferir materialmente los supuestos en los que se basa el reto, se actualizaría debidamente.

_NPAs (10%)

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

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

_RAF (20%)

Definición: El objetivo ligado a la métrica RAF se establece a partir de un nivel agregado del cuadro de mando del Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad. Este cuadro de mando está compuesto por métricas cuantitativas que miden los distintos tipos de riesgo y el Consejo de Administración

establece unas zonas de apetito (verde), tolerancia (ámbar) o incumplimiento (rojo) y determina la escala de consecución que establece unos porcentajes de penalización o bonificación en función de la variación de cada métrica entre la situación real del final del ejercicio y la prevista inicialmente para el mismo ejercicio en el presupuesto.

_Calidad (10%)

Definición: métrica que combina el índice del Net Promoter Score (índice que se elabora en base a la información obtenida de clientes para conocer si recomendarían CaixaBank) con un índice de experiencia cliente.

_Compliance (10%)

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

_Sostenibilidad (10%)

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

A efectos de determinar la concesión de remuneración variable por los factores anuales (financieros y no financieros) anteriormente descritos, una vez cerrado el ejercicio 2023 se comparará el resultado de cada métrica con su valor objetivo, y en función del grado de cumplimiento del mismo, se calculará la remuneración variable a percibir aplicando las correspondientes escalas de grado de consecución, según la ponderación asociada a cada indicador, sobre la base del valor objetivo.

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

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

> MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES PLURIANUALES

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



El nivel de consecución para las métricas de medición de factores plurianuales se fija exclusivamente en función de **criterios corporativos** y determina el ajuste de los pagos a partir del tercer año de diferimiento

(esto es, el 36 por ciento de la retribución variable restante).

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

_CET1 (25%)

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

_TSR (25%)

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

_ROTE Plurianual (25%)

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

_Sostenibilidad (25%)

Definición: Se establece en alcanzar una cifra acumulada de movilización de finanzas sostenibles en el período 2023-2025.

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

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

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

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

De conformidad con el sistema de concesión, consolidación y pago aplicable a la remuneración variable del Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales de los Consejeros Ejecutivos de la Entidad, el 40% de la remuneración variable correspondiente al ejercicio en curso se abonará, de darse las condiciones para ello, a partes iguales en efectivo y en acciones de CaixaBank, mientras que el 60% restante se diferirá, 30% en efectivo y 70% en acciones, durante un periodo de cinco años.

En este sentido, el pago correspondiente a los dos primeros años de diferimiento está sujeto a factores anuales, mientras que el pago de los tres siguientes años estará sujeto al cumplimiento de los factores plurianuales que hayan sido aprobados.

Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

En el caso del Consejero Delegado, se prevé realizar una aportación definida total cada año de 446.250 € para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

El importe *target* anual correspondiente a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones, con arreglo a lo previsto en el apartado 5.8.e), sería de 78.750 € en el caso de D. Gonzalo Gortázar Rotaache.

Adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se establecerá una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la Remuneración Fija Anual Total en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 84.077 €.

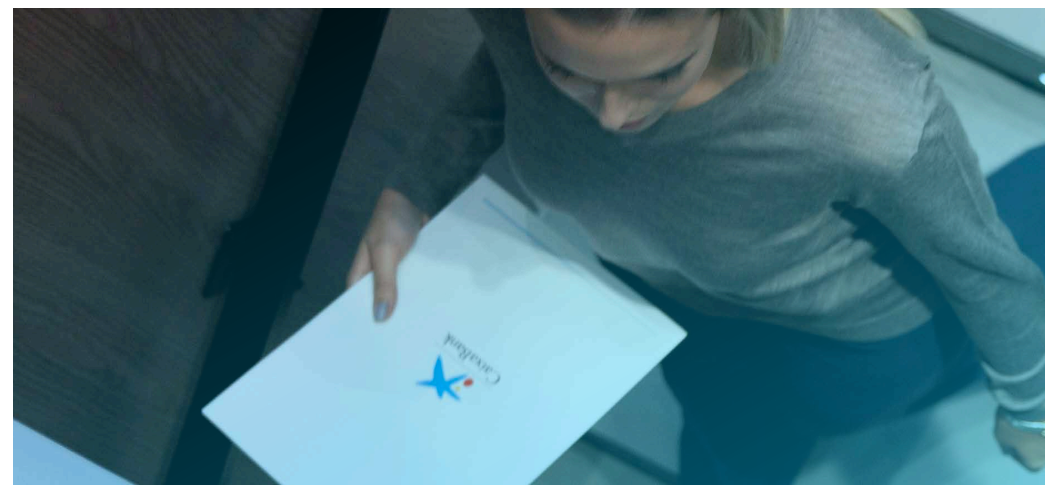
Se reconoce a favor de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaache una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la Remuneración Fija Anual Total en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 113.812 € para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

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

Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)

(miles de euros)	Cargo	Componente fijo (85%)	Componente variable (15%) ¹	Cobertura de fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez	Total previsto 2023
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	446	94	84	624
Jose Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo			114	114
Total consejeros ejecutivos		446	94	198	738

¹Se informan las aportaciones al sistema de previsión social en base variable prevista en el ejercicio en curso. Se ha considerado la consecución de los retos anuales del 119,6% del resultado de 2022 para el Consejero Delegado.



- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank

De acuerdo con las cantidades actualmente fijadas como remuneración en las respectivas sociedades, comprendidas dentro de la Remuneración Fija Anual Total de los Consejeros, los pagos previstos en concepto de remuneración por el desempeño del cargo de Consejero en sociedades del Grupo o en otras sociedades en interés de CaixaBank, son:

> REMUNERACIÓN COMO CONSEJEROS EN REPRESENTACIÓN DE CAIXABANK

(miles de euros)	Cargo	Sociedad participada	Total previsto 2023
	Consejero	CECA	15
	Consejero	Banco BPI	60
	Vicepresidente	VidaCaixa	435
	Vicepresidente	SegurCaixa Adeslas	13
Total por concepto 2023			523

Remuneraciones al margen de la condición de Consejero

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

Política de retención

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

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

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

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

_06. Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
		Sección 2 y Sección 5 en referencia a la política de remuneraciones
		Sección 5 en referencia a los componentes fijos de los consejeros en su condición de tales
A.1 y subapartados	No	Sección 5 en referencia a los distintos componentes de remuneración de los consejeros con funciones ejecutivas Sección 4 en referencia a las características de los contratos celebrados con los consejeros con funciones ejecutivas
		Sección 5 en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2023 y su valoración cuantitativa
A.2	No	Sección 5 en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2023 y su valoración cuantitativa
A.3	No	Sección 5 e Introducción en referencia a la política de remuneraciones
A.4	No	Introducción, Sección 2 y Sección 5 en referencia a la votación del IARC y la política de remuneraciones

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

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



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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
B.11	No	Sección 3 y Sección 4
B.12	No	Sección 5
B.13	No	No se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros. En la Nota 41 de las cuentas anuales consolidadas se detalla la financiación concedida a los consejeros y al resto del personal clave
B.14	No	Sección 3
B.15	No	No están contemplados en la actualidad
B.16	No	Sección 3

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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
C	Sí	Sección 7
C.1 a) i)	Sí	Sección 7
C.1 a) ii)	Sí	Sección 7
C.1 a) iii)	Sí	Sección 7
C.1 a) iv)	Sí	Sección 7
C.1 b) i)	Sí	Sección 7
C.1 b) ii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iv)	Sí	No aplicable
C.1 c)	Sí	Sección 7
C.2	Sí	Sección 7

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

_07. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

> DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR



Fecha fin del ejercicio de referencia:

→ 31/12/2022



Denominación social:

→ CAIXABANK, S.A.



CIF:

→ A-08663619



Domicilio social:

→ Cl. Pintor Sorolla N. 2-4 (Valencia)



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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	6.137.025.661	76,14
<hr/>		
	Número	% sobre votos emitidos
Votos negativos	108.147.318	1,76
Votos a favor	5.969.470.090	97,27
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	59.408.253	0,97

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Tomás Muniesa Arantegui	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Gonzalo Gortázar Rotaeché	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
John S. Reed	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Joaquín Ayuso García	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Francisco Javier Campo García	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Eva Castillo Sanz	Consejera Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Fernando María Costa Duarte Ulrich	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
M. Verónica Fisas Verges	Consejera Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Cristina Garmendia Mendizábal	Consejera Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
M. Amparo Moraleda Martínez	Consejera Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Eduardo Javier Sanchiz Irazu	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
María Teresa Santero Quintilla	Consejera Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
José Serna Masía	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Koro Usarraga Unsain	Consejera Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio

A) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 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 Verges	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 Quintilla	90		50						140	107
José Serna Masiá	90		80						170	163
Koro Usarraga Unsain	90		160						250	250





Observaciones:

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

Presidente:

- > Retribución variable a corto plazo: La parte en efectivo del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales (20%), cuyo pago corresponde en 2023.
- > Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del plan de bonus anual 2021 (6%), RVA 2019 (25%), RVA 2018 (12,5%), RVA 2017 (12,5%), RVP 2017 (50%), cuyo pago corresponde en 2023.

Consejero Delegado:

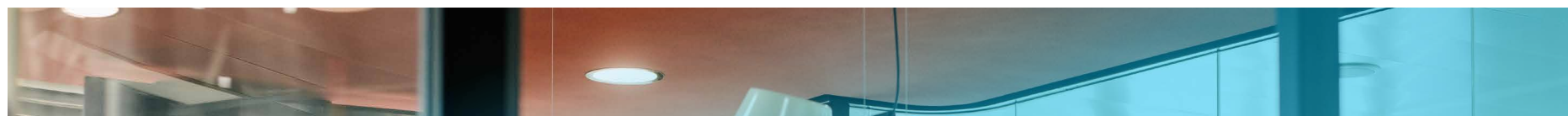
- > Retribución variable a corto plazo: La parte en efectivo del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales (20%), cuyo pago corresponde en 2023.
- > Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del plan de bonus anual 2021 (6%), 2019 (6%), 2018(6%) y 2017 (6%), cuyo pago corresponde en 2023.

Vicepresidente, por sus funciones directivas anteriores:

- > Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del plan de bonus anual de 2017 (6%), cuyo pago corresponde en 2023.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumento financiero al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022				Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes		
	Retribución variable 2022				60.748		19.596	3,90	77					41.152
	Plan de bonus 2021		25.592				5.120	3,90	20					20.472
	3r ciclo PIAC 2019-2021		64.023											64.023
	Retribución Variable Plurianual 2019		11.014											11.014
José Ignacio Goirigolzarri	Retribución Variable Anual 2019		40.840				20.420	3,90	80					20.420
Tellaeché	Retribución Variable Plurianual 2018		8.464											8.464
	Retribución Variable Anual 2018		13.480				6.740	3,90	26					6.740
	Retribución Variable Plurianual 2017		4.280				4.280	3,90	17					-
	Retribución Variable Anual 2017		5.350				5.350	3,90	21					-



Nombre	Denominación del Plan	Instrumento financiero al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos en el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Tomás Muniesa Arantegui	Plan de Bonus 2017		1.557				1.557	3,90	6			-
	ILP 2015-2018		16.494				8.247	3,98	33			8.247
	Retribución variable 2022				172.527		55.654	3,90	217			116.873
Gonzalo Gortázar Rotaache	Plan de Bonus 2021		90.701				18.141	3,90	71			72.560
	Plan de Bonus 2019		48.768				16.256	3,90	64			32.512
	Plan de Bonus 2018		31.226				15.613	3,90	61			15.613
	Plan de Bonus 2017		7.824				7.824	3,90	31			-
	ILP 2015-2018		27.106				13.553	3,98	54			13.553
	1r ciclo PIAC 2019-2021		36.248				12.324	3,90	48			23.924
	3r ciclo PIAC 2019-2021		106.705									106.705

Observaciones:

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

Para el Presidente:

- > La parte en acciones del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (20%), cuya entrega corresponde en 2023.

- > La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento del plan de bonus anual 2021 (6%), cuya entrega corresponde en 2023.
- > La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento de la RVA 2019 (25%), cuya entrega corresponde en 2023.
- > La parte en acciones correspondiente al segundo diferimiento de la RVA 2018 (12,5%), cuya entrega corresponde en 2023.
- > La parte en acciones correspondiente al tercer diferimiento de la RVA 2017 (12,5%), cuya entrega corresponde en 2023.

- > La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento de la RVP 2017 (50%), cuya entrega corresponde en 2023.

Todas las acciones han sido valoradas al precio medio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2023, que ha sido de 3,906 €/acción.

Para el Consejero Delegado:

- > La parte en acciones del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (20%), cuyo pago corresponde en 2023.
- > La parte en acciones correspondiente al primer, tercer, cuarto y quinto diferimiento de los planes de bonus anual 2021 (6%), 2019 (6%), 2018(6%) y 2017 (6%), respectivamente y cuyo pago corresponde en 2023.

- > Primera entrega de acciones del 1r ciclo del PIAC 2019-2021 (34%), cuyo pago corresponde en 2023.

Todas las acciones han sido valoradas al precio medio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2023, que ha sido de 3,906 €/acción.

- > Las acciones correspondientes al cuarto diferimiento del ILP 2015-2018 (12%), cuya entrega corresponde en 2023.

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

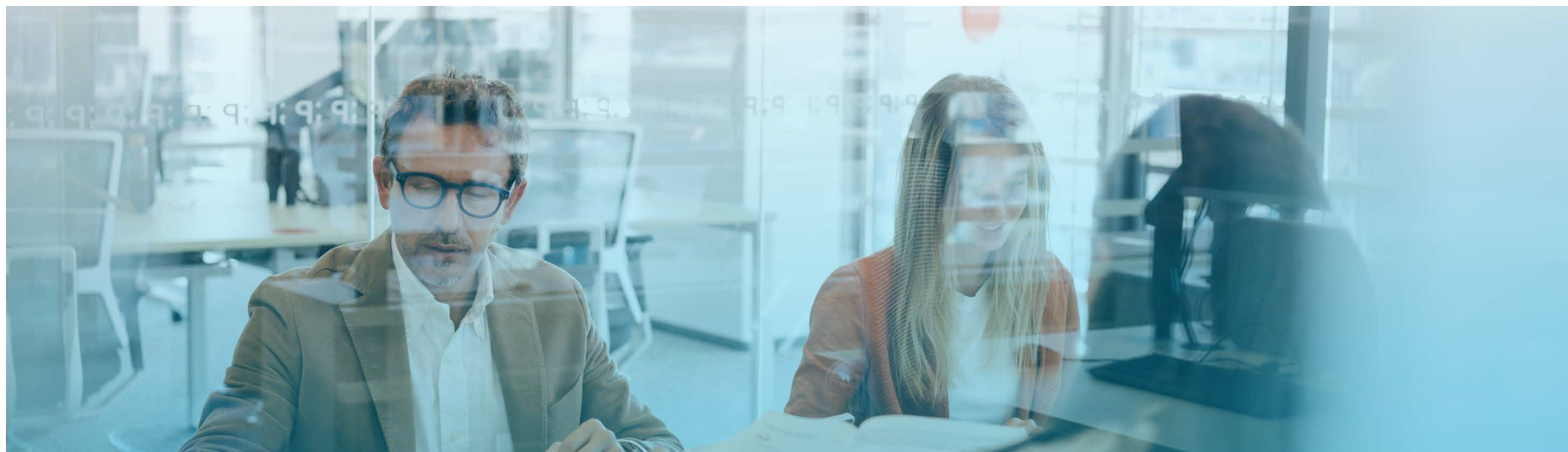
Vicepresidente, por sus funciones directivas anteriores:

- > La parte en acciones correspondiente al quinto diferimiento del plan de bonus anual 2017 (6%), cuyo pago

corresponde en 2023. Las acciones han sido valoradas al precio medio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2023, que ha sido de 3,906 €/acción.

- > Las acciones correspondientes al cuarto diferimiento del ILP 2015-2018 (12%), cuya entrega corresponde en 2023. Dado que las acciones aun no han sido entregadas y por tanto no se conoce el precio de valoración, se ha utilizado el precio de concesión del plan que quedó fijado en 3,982 €/acción.

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



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2022		Ejercicio 2021	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados
Tomás Muniesa Arantegui					1.224		1.321	
Gonzalo Gortázar Rotaache			513	505	2.614	3.213	2.768	2.690

Observaciones:

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
José Ignacio Goirigolzarri Tellaache	Seguro de Salud	2
José Ignacio Goirigolzarri Tellaache	Prima de riesgo seguro de vida	101
Gonzalo Gortázar Rotaache	Seguro de Salud	5
Gonzalo Gortázar Rotaache	Prima de riesgo seguro de vida	73

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Tomás Muniesa Arantegui	435								435	435
Gonzalo Gortázar Rotaache	60								60	204
Fernando María Costa Duarte Ulrich	750								750	750

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumento financiero al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t			Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio		Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas		Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2022		Ejercicio 2021	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados
Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivos



C) Resumen de las retribuciones (en miles de €): Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en e presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades de grupo						
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
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 Verges	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 Quintilla	140				140					-	140
José Serna Masiá	170				170					-	170
Koro Usarraga Unsain	250				250					-	250
Total	6.908	826	-	181	7.915	1.245	-	-	-	1.245	9.160

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros Ejecutivos									
Jose 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
Consejeros Externos									
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 Verges	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 Quintilla	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
Resultados consolidados de la sociedad	4.326	-18,61%	5.315	231,98%	1.601	-22,92%	2.077	-26,01%	2.807
Remuneración media de los empleados	68	6,25%	64	8,47%	59	-1,67%	60	1,69%	59

- 01 Introducción
- 02 Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones
- 03 Política de Remuneraciones 2022
- 04 Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo
- 05 Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2023
- 06 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV
- 07 Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

_Observaciones:

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

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

Para el cálculo de la remuneración media de los empleados a partir de 2021, se han incluido las partidas de sueldo y salarios, aportación definida al Plan de Pensiones (ahorro y riesgo) así como otros conceptos incluidos en los otros gastos de personal (póliza sanitaria, ayudas

de estudios, ...) sin ajustes de consolidación y este importe se divide por el dato de la plantilla media del año que se detallan en el informe de gestión consolidado.


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

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

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

> D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

 **Fecha aprobación:**
→ 16/02/2023

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

SI NO

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A08663619]

Denominación Social:

[**CAIXABANK, S.A.**]

Domicilio social:

[CL. PINTOR SOROLLA N.2-4 (VALENCIA)]

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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	6.137.025.661	76,14

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	108.147.318	1,76
Votos a favor	5.969.470.090	97,27
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	59.408.253	0,97

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOHN S. REED	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña EVA CASTILLO SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	90		60	1.485	77	152			1.864	1.353
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	90		100			6			196	190
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	90		50	2.061	217	174			2.592	2.470
Don JOHN S. REED	128		36						164	164
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	90		80						170	129
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	90		80						170	129
Doña EVA CASTILLO SANZ	90		80						170	129
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	90		80						170	129
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	90		100						190	190
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	90		110						200	200
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	90		142						232	206
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	90		140						230	230
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	90		50						140	107
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	90		80						170	163
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	90		160						250	250

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable 2022				60.748		19.596	3,90	77			41.152
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Plan de bonus 2021		25.592				5.120	3,90	20			20.472
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	3r ciclo PIAC 2019-2021		64.023					0,00				64.023
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Plurianual 2019		11.014					0,00				11.014
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Anual 2019		40.840				20.420	3,90	80			20.420
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Plurianual 2018		8.464					0,00				8.464
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Anual 2018		13.480				6.740	3,90	26			6.740
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Plurianual 2017		4.280				4.280	3,90	17			
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Anual 2017		5.350				5.350	3,90	21			

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan de Bonus 2017		1.557				1.557	3,90	6			
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	ILP 2015-2018		16.494				8.247	3,98	33			8.247
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2022				172.527		55.654	3,90	217			116.873
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2021		90.701				18.141	3,90	71			72.560
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2019		48.768				16.256	3,90	64			32.512
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2018		31.226				15.613	3,90	61			15.613
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2017		7.824				7.824	3,90	31			
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	ILP 2015-2018		27.106				13.553	3,98	54			13.553
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1r ciclo PIAC 2019-2021		36.248				12.324	3,90	48			23.924

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHÉ	3r ciclo PIAC 2019-2021		106.705					0,00				106.705
Don JOHN S. REED	Plan							0,00				
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ SERNA MASÍA	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAEHE	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don JOHN S. REED	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI					1.224	1.321		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			513	505	2.614	2.768	3.213	2.690
Don JOHN S. REED								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Seguro de Salud	2
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Prima de riesgo seguro de vida	101
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Seguro de Salud	5

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de riesgo seguro de vida	73
Don JOHN S. REED	Concepto	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepto	
Doña EVA CASTILLO SANZ	Concepto	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepto	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ										
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	435								435	435

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	60								60	204
Don JOHN S. REED										
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA										
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA										
Doña EVA CASTILLO SANZ										
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	750								750	750
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL										
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ										
Don JOSÉ SERNA MASIÁ										
Doña KORO USARRAGA UNSAIN										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Plan							0,00				
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				
Don GONZALO CORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Don JOHN S. REED	Plan							0,00				
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASÍÁ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don JOHN S. REED	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Don JOHN S. REED								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAEHE	Concepto	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	

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

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	1.864	241		103	2.208						2.208
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	196	39			235	435				435	670
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.592	546		78	3.216	60				60	3.276
Don JOHN S. REED	164				164						164
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	170				170						170
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	170				170						170
Doña EVA CASTILLO SANZ	170				170						170
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	170				170	750				750	920
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	190				190						190

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	200				200						200
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	232				232						232
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	230				230						230
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	140				140						140
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	170				170						170
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	250				250						250
TOTAL	6.908	826		181	7.915	1.245				1.245	9.160

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	2.208	38,78	1.591	-	0	-	0	-	0
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3.276	11,09	2.949	26,84	2.325	-24,56	3.082	4,05	2.962
Consejeros externos									
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	670	0,30	668	10,23	606	5,39	575	-43,68	1.021
Don JOHN S. REED	164	0,00	164	10,07	149	18,25	126	2,44	123
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	170	31,78	129	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	170	31,78	129	-	0	-	0	-	0
Doña EVA CASTILLO SANZ	170	31,78	129	-	0	-	0	-	0
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	920	4,66	879	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	190	0,00	190	3,83	183	12,96	162	15,71	140
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	200	0,00	200	18,34	169	177,05	61	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	232	12,62	206	0,00	206	6,19	194	6,01	183
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	230	0,00	230	5,50	218	10,66	197	8,24	182
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	140	30,84	107	-	0	-	0	-	0
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	170	4,29	163	16,43	140	0,00	140	0,00	140
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	250	0,00	250	8,23	231	17,26	197	5,91	186
Resultados consolidados de la sociedad									
	4.326	-18,61	5.315	231,98	1.601	-22,92	2.077	-26,01	2.807
Remuneración media de los empleados									
	68	6,25	64	8,47	59	-1,67	60	1,69	59

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[16/02/2023]

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

- Si
 No