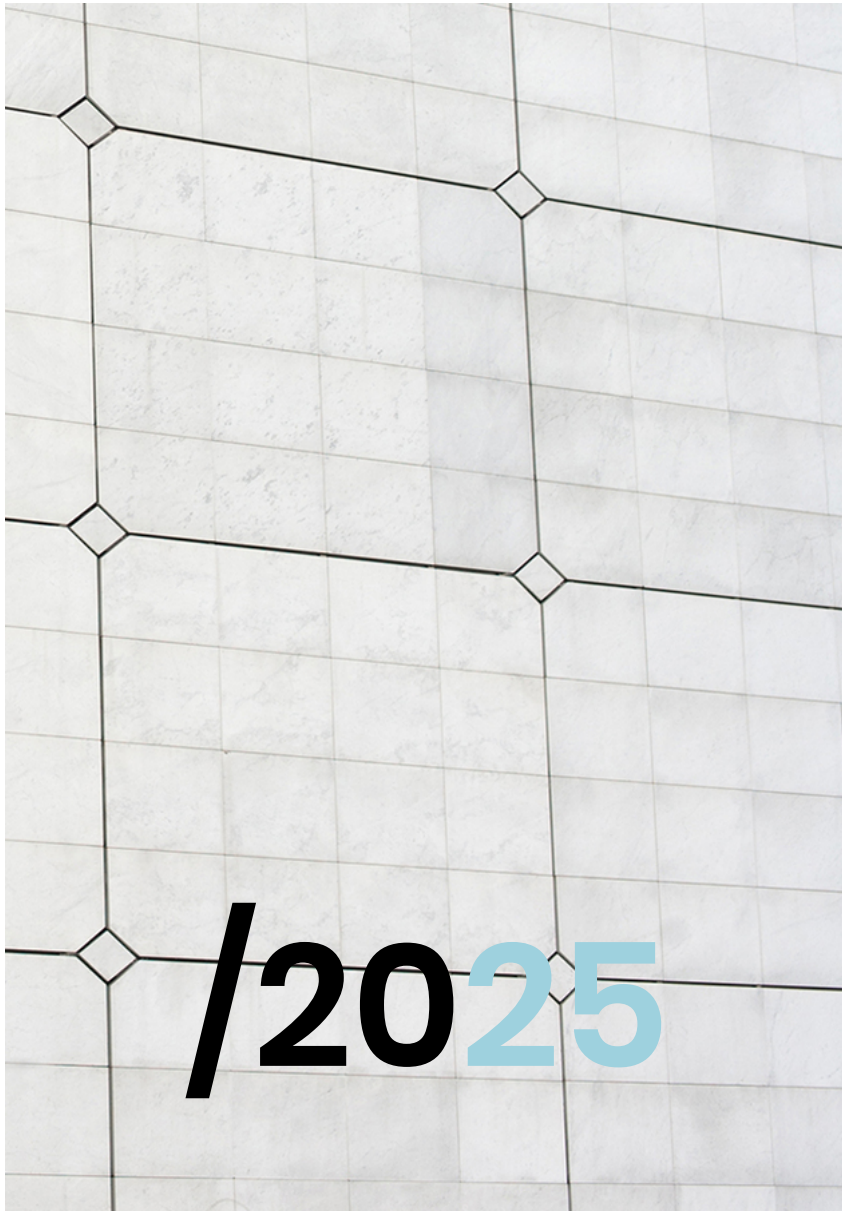
Informe Anual de Remuneraciones



Índice

/01

Introducción

P.03 Introducción

/02

Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneración

P.07 Retribución de los consejeros

P.08 Comisión de Retribuciones

/03

Política de Remuneraciones 2025

P.09 Retribución de los Consejeros en su condición de tales

P.10 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

/04

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

P.27 Condiciones generales de los contratos

P.29 Condiciones particulares del contrato del Consejero Delegado

/05

Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2026

P.31 Retribución de los consejeros en su condición de tales

P.33 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

/06

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

P.51 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

/07

Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

01. Introducción

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025 (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.

En la Junta General de Accionistas del pasado 11 de abril de 2025, se aprobó una nueva Política de Remuneración de Consejeros (en adelante, Política de Remuneración o Política) con vigencia desde el momento de la aprobación y los años 2026, 2027 y 2028. Como consecuencia de lo anterior, la nueva política sustituye en su integridad la anterior Política, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

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 2026 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 11 de abril de 2025 y cuyas modificaciones se detallan en este Informe.

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

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

1. Se actualizan las remuneraciones por pertenencia al Consejo y sus comisiones de los Consejeros en su condición de tales, así como el importe del límite máximo de remuneración global propuesto a la Junta General de Accionistas.
2. Se elimina la referencia al límite orientativo de la Remuneración Variable con métricas plurianuales sobre los componentes fijos, atendiendo a las actuales prácticas comparables de mercado, sometiéndolo al régimen general de aprobación de autorización de la Junta General de Accionistas, del mismo modo que se realiza para el resto del Colectivo Identificado de la Entidad.
3. Se actualizan las entidades que conforman la muestra del sector financiero para el ejercicio de comparación y fijación de la remuneración por las funciones ejecutivas de los Consejeros.
4. Se actualizan la remuneración fija, variable y aportación a sistemas de ahorro a largo plazo del Consejero Delegado.
5. Se precisan diversos conceptos en la política, entre otros, algunos elementos de la remuneración, y se introducen otros cambios menores de redacción que no alteran el sentido de la anterior versión de la Política.

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 2026.

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 19 de febrero de 2026, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026, como punto separado del orden del día.

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 Remuneración

CaixaBank establece su Política de Remuneración del Consejo de Administración teniendo en cuenta las políticas de remuneraciones de la Sociedad, que son de aplicación a todo el Grupo CaixaBank y en todos los países en los que opera, y en base a unos principios generales de remuneración que apuestan por un posicionamiento de mercado que permite atraer y fidelizar el talento necesario e impulsar comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo.

Se destaca el criterio de retribución sin distinción de género u otras cuestiones no vinculadas al puesto, y también se asegura el pago, en todo caso, del salario mínimo de cada país y que garantice unas condiciones salariales dignas.

En particular, se persigue en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales de la Entidad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos de desarrollo sostenible.

Asimismo, anualmente se analizan las prácticas de mercado, por medio de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo las muestras de referencia las de entidades del sector financiero europeo y la de empresas del IBEX 35 comparables a CaixaBank.

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

En el ejercicio 2025, la Política de Remuneración del Consejo (2025-2028) sometida por el Consejo al voto vinculante de la Junta General de 11 de abril de 2025 contó con un porcentaje de votos a favor del 76,61% sobre el quorum de votación. Este resultado estuvo condicionado por el voto en contra de un accionista significativo titular de cerca del 18% del capital social. Por otro lado, la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior obtuvo el 77,02% de votos a favor sobre el quorum de votación, debido principalmente a la abstención de este mismo accionista en este punto del orden del día. En términos similares ocurrió con el resto de puntos referidos a remuneraciones, en los que también manifestó su abstención.

Excluyendo a este solo accionista de la votación, la Política de Remuneración (2025-2028) habría obtenido una aprobación con un 97,71% de votos a favor y el Informe Anual de Remuneraciones se hubiera aprobado con un 98,23% de votos a favor. Asimismo, el resto de propuestas referentes a remuneraciones se hubieran aprobado con porcentajes superiores al 99%. Además, todas estas propuestas recibieron el apoyo de los principales asesores de voto de inversores institucionales.

2.1 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

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

CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

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

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

RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS

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

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

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

CaixaBank, S.A. está sujeta a la ley 10/2014[2] (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 garantizada. No obstante, la Sociedad podrá considerar excepcionalmente su conveniencia en el caso de nuevos nombramientos o contrataciones, siempre que la Sociedad posea una base de capital sana y sólida y su aplicación se limite al primer año de vigencia del contrato. Con carácter general, si se considerara dicha aplicación excepcional no debería exceder del importe de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración.

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

2.2 COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

El detalle de la composición, sesiones, funcionamiento y acciones durante el ejercicio se recoge en el apartado 03 - Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - Las Comisiones del Consejo - Comisión de Retribuciones del Informe de Gestión Consolidado.

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 2026 y en las comparativas de mercado de los consejeros en su condición de tales, 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.

03. Política de Remuneraciones 2025

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 2025 se fijó en 5.000.000 euros la cantidad anual máxima de la remuneración para el 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 2025 y 2024 son los que se indican a continuación:

_REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2025	Total 2024
Remuneración base por miembro del Consejo	110,0	97,3
Remuneración al Presidente del Consejo (incluye la remuneración base como miembro del Consejo)	1.551,0	
Remuneración al Consejero Coordinador (incluye la remuneración base como miembro del Consejo)	153,0	136,4
Remuneración por miembro de la Comisión Ejecutiva	60,0	54,1
Remuneración al Presidente de la Comisión Ejecutiva	90,0	82,4
Remuneración por miembro de la Comisión de Riesgos	60,0	54,1
Remuneración al Presidente de la Comisión de Riesgos	90,0	82,4
Remuneración por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	60,0	54,1
Remuneración al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	90,0	82,4
Remuneración por miembro de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	42,0	32,4
Remuneración al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	63,0	48,6
Remuneración por miembro de la Comisión de Retribuciones	36,0	32,4
Remuneración al Presidente de la Comisión de Retribuciones	54,0	48,6
Remuneración por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital[1]	36,0	32,4

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

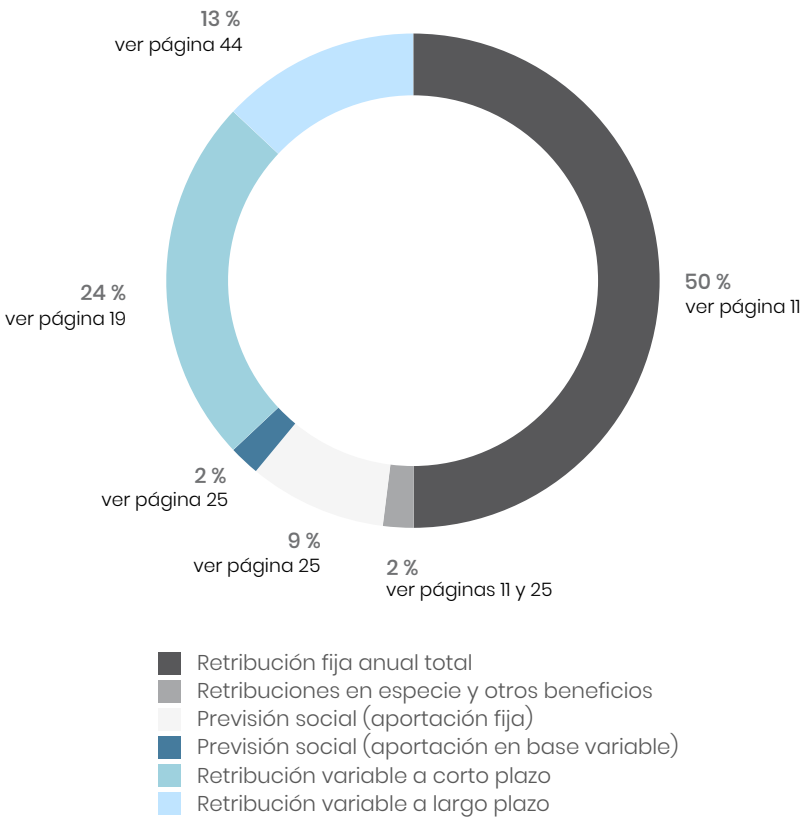
(miles de euros)	Total 2025	Total 2024
Remuneración distribuida a los consejeros en su condición de tales	4.637	3.023

Para la cumplimentación del anexo estadístico, que no permite incluir decimales en la información, se ha redondeado el importe de la remuneración por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones al importe más cercano, generándose una diferencia respecto el total aquí informado.

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 por el Consejero Delegado de CaixaBank en 2025:



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 2025, un grupo de entidades financieras europeas comparables con CaixaBank en términos de dimensión (activos, capitalización bursátil, facturación y empleados), modelo de negocio y ubicación geográfica y el conjunto de las empresas del IBEX 35[1].

Peer Group de entidades financieras europeas de referencia

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

En 2026, para la muestra utilizada en el estudio del Consejero Delegado y la Alta Dirección de CaixaBank se ha sustituido SwedBank por Intesa SanPaolo, ya que se ajusta mejor a los criterios de comparación anteriormente descritos.

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.

[1] Se incluyen todas las empresas que conforman el IBEX-35 excepto AENA, dado que las remuneraciones están limitadas bajo normativa; Arcelomittal, dado que el Consejo de Administración no está ubicado en España; y Solaria, dado que los consejeros ejecutivos no perciben remuneración por sus funciones ejecutivas.

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

Remuneración vinculada a componentes fijos de Consejeros Ejecutivos

(miles de euros)	Cargo	Sueldo	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por cargos en sociedades del Grupo	Remuneración por pertenencia a consejos fuera del Grupo	Remuneración Fija anual Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.103,8	110,0	60,0	308,7		2.582,5
Total por concepto 2025		**2.103,8**	**110,0**	**60,0**	**308,7**	**0,0**	**2.582,5**
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.260,7	97,3	54,1	95,1		2.507,2
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	1595,1	97,3	82,4		9,7	1.784,5
Total por concepto 2024		**3.855,8**	**194,7**	**136,5**	**95,1**	**9,7**	**4.291,7**

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 los otros beneficios devengados por los Consejeros Ejecutivos:

Otros beneficios de los Consejeros Ejecutivos

(miles de euros)	Cargo	Asistencia médica propia y familiares*	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5		13	18
Total por concepto 2025		**5**		**13**	**18**
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	4		12	16
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	3		3	6
Total por concepto 2024		**7**		**15**	**22**

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

COMPONENTES VARIABLES DE LA RETRIBUCIÓN

Esquema de Remuneración variable con métricas Plurianuales

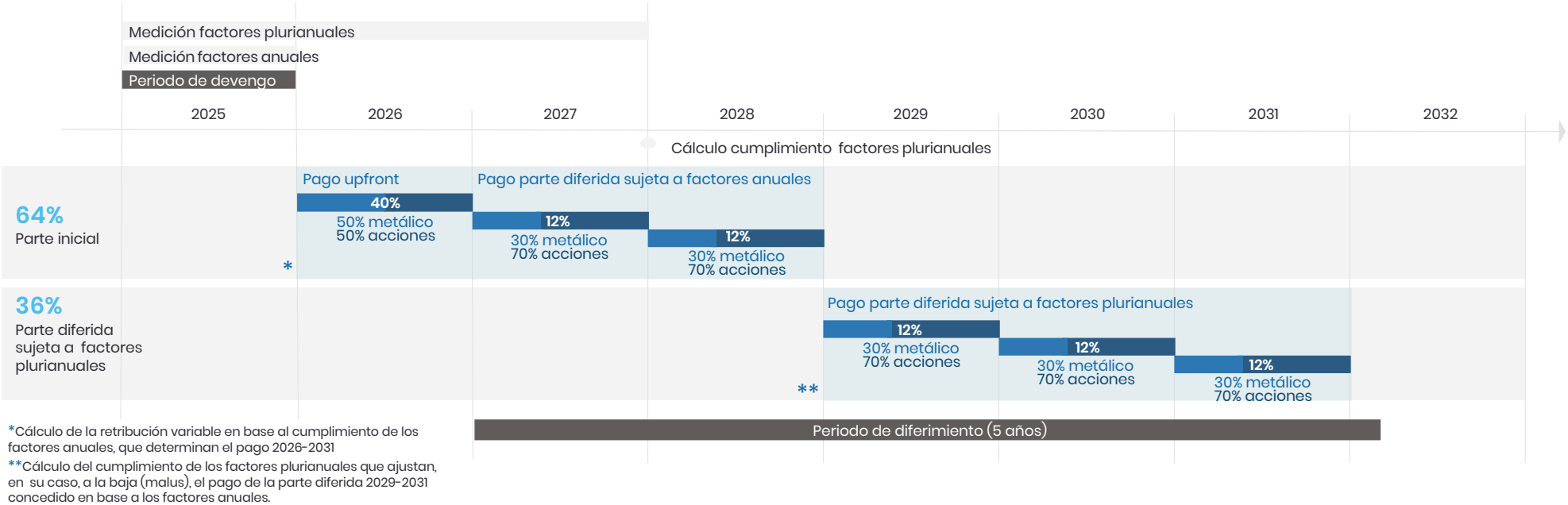
Desde enero de 2022, la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos, de forma similar al modelo aplicable al resto de miembros del Colectivo Identificado del Grupo, consiste en un esquema de remuneración variable ajustado al riesgo y basado en la medición del rendimiento que se concede anualmente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

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

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

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

A continuación, se incluye un ejemplo gráfico del sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos para el esquema de remuneración variable con métricas plurianuales de 2025.



*Cálculo de la retribución variable en base al cumplimiento de los factores anuales, que determinan el pago 2026-2031

**Cálculo del cumplimiento de los factores plurianuales que ajustan, en su caso, a la baja (malus), el pago de la parte diferida 2029-2031 concedido en base a los factores anuales.

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.

	Cargo	Remuneración variable objetivo (miles de €)	Remuneración variable máxima 120% (miles de €)
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	1.750	2.100

Para el ejercicio 2025, el Consejero Delegado ha tenido asignada una remuneración variable objetivo equivalente al 55% de los Componentes Fijos Anuales, en caso de cumplimiento del 100% de objetivos preestablecidos al inicio del año por el Consejo, pudiendo alcanzar hasta un máximo de 66% de los Componentes Fijos Anuales en caso de cumplimiento máximo del 120%.

RETOS CORPORATIVOS DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2025

Métricas de medición de factores anuales

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

Criterios		Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento		Grado de consecución	Objetivo	Resultado	Reconocimiento del reto (%)
Corporativos	Financieros	ROTE	20 %	> 18% = 120%		120 %	15,8 %	17,5 %	114,5 %
				Entre 18% y 13,6%		Entre 120% y 80%			
				< 13,6% = 0%		0%			
		Ratio de Eficiencia recurrente	15 %	< 39,4% = 120%		120 %	41,0 %	39,4 %	118,8 %
				Entre 39,4% y 42,7%		Entre 120% y 80%			
				> 42,7% = 0%		0%			
		NPAs (variación en mill. €)	10 %	< -1.697 mill. € = 120%		120 %	-1.278mill.€	-2.345 mill. €	120 %
				Entre -1.697 mill. € y -859 mill. €		Entre 120% y 80%			
				>-859 mill. € = 0%		0%			
		Cuota de Mercado	10 %	> +0,42 p.p.		120 %	+0,12p.p.	+0,08 p.p.	100 %
				Entre +0,22 p.p. y +0,42 p.p,		Entre 100% y 120%			
				Entre +0,02 p.p. y +0,22 p.p,		100 %			
				Entre -0,18 p.p. y +0,02 p.p.		Entre 80% y 100%			
				< -0,18 p.p.		0%			
	No financieros	RAF	20 %	0 ámbares		105 %	1 ámbar	1 ámbar	100 %
				0,5 ámbares		103 %			
				1 ámbar		100 %			
				1,5 ámbares		98 %			
				2 ámbares		95 %			
				2,5 ámbares		93 %			
				3 ámbares		90 %			
				3,5 ámbares		88 %			
				4 ámbares		85 %			
				4,5 ámbares		82.5%			
				5 ámbares		80 %			
				>= 5,5 ámbares		0%			
		Factores de Sostenibilidad (Medioambientales, Sociales y de Gobernanza)	10 %	Movilización acumulada en Finanzas Sostenibles (25%)	> 40.713 mill. €	120 %	33.928 mill. €	46.167 mill. €	117,0 %
					Entre 40.713 mill. € y 27.142 mill. €	Entre 120% y 80%			
					< 27.142 mill. €	0%			
				% empresas con exposición crediticia de sectores bajo el perímetro Net Zero a cierre de 2024 con las que se ha realizado engagement (25%)	Entre 100% y 80%	Entre 120% y 80%	90,0 %	93,9 %	
					< 80%	0%			
				Reconocimiento por encima de la media entre 2 y 4 agencias de los principales ratings de Sostenibilidad entre los peers del Eurostoxx Banks (MSCI, S&P, Sustainalytics, Fitch, ISS) (25%)	En más de 4 agencias	120 %	3 de 5	5 de 5	
					Entre 4 y 2 agencias	Entre 120% y 80%			
					En menos de 2 agencias	0%			
				% Mujeres en posiciones directivas (25%)	> 44%	120 %	43,9 %	44,0 %	
					Entre 44% y 43,8%	Entre 120% y 80%			
					< 43,8%	0%			
		Calidad	15 %	NPS relacional (60%)	> 25%	120 %	21,0 %	20,8 %	101,8 %
					Entre 17% y 25%	Entre 120% y 80%			
					< 17%	0%			
				NPS transaccional (40%)	> 70%	120 %	67,0 %	67,9 %	
					Entre 64% y 70%	Entre 120% y 80%			
					< 64%	0%			
Consecución									**109,69 %**
Ajuste negativo del 5% en caso de superar el número de GAPs de cumplimiento de criticidad Alta y Media con más de 6 y 12 meses de antigüedad respectivamente, a cierre del ejercicio 2025.									No corresponde ajuste

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

CRITERIOS CORPORATIVOS FINANCIEROS:

ROTE (Return on Tangible Equity) (20%)

Definición: Mide el índice de rentabilidad sobre el patrimonio tangible y se calcula como el cociente entre el resultado atribuido al Grupo (ajustado por el importe del cupón del Additional Tier 1) y los fondos propios más ajustes de valoración medios 12 meses, deduciendo los activos intangibles como son los fondos de comercio. El grado de cumplimiento del ROTE en 2025 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 5.613 (resultado neto de cupón AT1) / 32.153 (fondos propios y ajustes de valoración medios deducidos los intangibles).

El objetivo del reto era 15,8%, habiéndose alcanzado un resultado de 17,5 %, lo que supone un grado de reconocimiento en el año 2025 del 114,5%.

Ratio de eficiencia recurrente (RE) (15%)

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

El grado de cumplimiento del Ratio de eficiencia recurrente en 2025 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 6.427 (gastos recurrentes) / 15.667 (margen bruto).

El objetivo del reto era 41%, habiéndose alcanzado un resultado de 39,4%, lo que supone un grado de cumplimiento del reto en el año 2025 del 118,8%.

Variación 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 2025 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: el objetivo del reto era una variación de -1.278 millones de euros, habiéndose alcanzado un resultado de -2.345 millones de euros, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2025 es del máximo del 120%.

Cuota de Mercado (10%)

Definición: Es la métrica que mide la variación de la cuota global de mercado, incluyendo créditos y recursos del sector privado no financiero residente en España.

Para su medición se compara la cuota promedio de septiembre a noviembre de 2025 con la cuota promedio de septiembre a noviembre de 2024. La variación resultante de +0,08 puntos porcentuales lo que implica un grado de consecución de este reto del 100% ya que la horquilla fijada para este grado de cumplimiento era de entre +0,02 y +0,22 puntos porcentuales.

CRITERIOS CORPORATIVOS NO FINANCIEROS:

Risk appettite Framework (RAF): (20%)

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

Para el año 2025, el objetivo fijado no permitía superar el grado de consecución del 100% debido al punto de partida y presupuesto, donde se encontraban todas las métricas en verde. El número de ámbares final de las métricas ha resultado en 1 ámbar, que era el reto presupuestado, de modo que, de acuerdo con la escala de cumplimiento, este alcanza el 100% para el año 2025.

El cuadro de mando del RAF permite un seguimiento de los riesgos financieros, no financieros y transversales. En particular, por tanto, se incluyen riesgos como el operacional, el de conducta y el riesgo reputacional. El perímetro de estas métricas cubre el total del Grupo CaixaBank. Desde la perspectiva de reputación, el cuadro de mando tiene en consideración de manera directa aspectos de sostenibilidad, así como vinculados a ciberseguridad y protección de datos y experiencia de cliente. Estos aspectos, a su vez, son los que surgen como materiales en el Estudio de Doble Materialidad 2025

Sostenibilidad (10%)

Definición: Métrica sintética que agrupa cuatro indicadores diferentes (movilización de finanzas sostenibles, engagement con empresas bajo perímetro Net Zero, posición en principales ratings y % de mujeres directivas), cada uno con un peso del 25%.

La consecución de la movilización de finanzas sostenibles (no considerando el efecto mercado en la cifra de incremento de activos sostenibles bajo gestión) se determina linealmente entre el resultado alcanzado de 46.167 millones de euros y el reto fijado de acuerdo con el plan de sostenibilidad para 2025 de 33.928 millones de euros, lo cual supone una consecución del 120%.

Este reto está directamente relacionado con el compromiso asumido en el Plan Estratégico de Ser referentes en Europa en Sostenibilidad y se vincula al subtema material de "Oferta de productos y servicios con características ASG" recogido dentro del Estudio de Doble Materialidad 2025.

En el caso del porcentaje de empresas bajo perímetro Net Zero con las que se ha realizado engagement en el año para alinear a los acreditados con los compromisos adquiridos por la Entidad, la consecución ha sido del 93,9%, que respecto a un reto del 90% supone una consecución del 107,8%.

En el reto de reconocimiento de los principales ratings de sostenibilidad, por encima de la media de los peers incluidos en el Eurostoxx Banks, se ha conseguido estar por encima de la media en 5 de los 5 ratings considerados, lo que supone una consecución del 120%.

El resultado del reto de porcentaje de mujeres en posiciones directivas ha sido del 44%, lo cual respecto al reto del 43,9% supone una consecución del 120%.

Este reto está recogido dentro del Estudio de Doble Materialidad 2025 y se vincula al subtema material "Diversidad, equidad e inclusión".

En consecuencia, la consecución final del reto sintético ponderado es de un 117%.

Calidad (15%)

Definición: Métrica que combina el índice de Net Promoter Score (clientes que nos recomiendan) de distintos ámbitos de la entidad. El 60% en base al NPS Relacional, y el 40% en base a un NPS Transaccional sintético que mide la satisfacción tras la interacción con los distintos canales de la Entidad.

_EL OBJETIVO DEL RETO ERA:

- NPS relacional: 21%
- NPS transaccional: 67%

_HABIÉNDOSE ALCANZADO UN RESULTADO DE:

- NPS relacional: 20,8%
- NPS transaccional: 67,9%

Por lo que el grado de consecución del reto en el año 2025 es del 101,8%.

Este reto está relacionado con el subtema material "Oferta de valor, comercialización responsable y satisfacción de los clientes" incluido en el Estudio de Doble Materialidad 2025, y recoge el compromiso de CaixaBank de mantener un modelo de atención eficiente y adaptado a las preferencias de los clientes, midiendo la calidad por segmentos específicos, persiguiendo la inclusión financiera de toda la sociedad tal y como establece nuestro Plan Estratégico 2025-2027.

Compliance (Ajuste del 5%)

Definición: Se establece el ajuste en base a los GAPs de cumplimiento normativo de riesgo alto y medio identificados por el área de Compliance. En función del número de GAPs y del plazo para su resolución se aplicará una penalización de hasta el 5% de la retribución variable total concedida.

Teniendo en cuenta el número de GAPs de criticidad Alta y Media con más de 6 y 12 meses de antigüedad a cierre del ejercicio 2025 el ajuste a aplicar sería del 0%, por lo que no se aplica ajuste en la retribución variable total concedida.

RETOS CORPORATIVOS DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS (AJUSTES 2023-2025) DEL ESQUEMA DE RV 2023

Métricas de medición de factores plurianuales

Los retos corporativos plurianuales, 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 [0%-100%], y actúan como posible ajuste reductor de la retribución variable diferida. Su determinación para el reto plurianual 2023-2025 se basa en los siguientes conceptos alineados con los objetivos estratégicos:

Criterios	Métrica	Ponderación	Valor Objetivo	Grado de cumplimiento	Grado de penalización	Resultado	Penalización
Corporativos	CET1	25 %	Medida RAF de tolerancia al riesgo en verde	Rojo = 0%	100 %	Verde	0%
				Ámbar = 50%	50 %		
				Verde = 100%	0%		
	TSR	25 %	Valor del índice EUROSTOXX Banks – Gross Return	>= índice = 100%	0%	28,3 puntos por encima del índice	0%
				< índice = 0%	100 %		
	ROTE Plurianual	25 %	Media de los importes retados anualmente en el período de medición	> Media = 100%	0%	116 %	0%
				Entre 80% y 100%	Entre 0 y 100%		
				< 80% = 0%	100 %		
	Sostenibilidad	25 %	66.961 mill. €	> = 66.961 mill. € = 100%	0%	105.611 mill. €	0%
				Entre 50.221 mill. € y 66.961 mill. € = entre 75% y 100%	Entre 0 y 100%		
				< 50.221 mill. € = 0%	100 %		

En base a los resultados anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado un ajuste del 0% de la parte de la remuneración variable vinculada a factores de medición plurianual.

Por tanto no aplica realizar ajuste por factores plurianuales a los pagos correspondientes a los ejercicios 2027, 2028 y 2029 del esquema de remuneración variable del año 2023 para el Consejero Delegado, sin perjuicio de las restantes condiciones del sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos previstas en la Política de Remuneración.

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

CET1 (25%)

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

TSR (Total Share Return) (25%)

Definición: Comparativa de la evolución del TSR de CaixaBank en relación con la evolución del TSR del índice EUROSTOXX Banks – Gross Return (SX7GT) durante el período considerado.

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: Importe movilizado, resultante de la suma de la financiación sostenible a particulares, empresas y CIB (incluye MicroBank), y la intermediación sostenible en la canalización de recursos de terceros hacia inversiones sostenibles (participación proporcional en la colocación de bonos verdes, sociales y/o sostenibles y el incremento en patrimonio de activos bajo gestión en productos sostenibles bajo el Reglamento de Divulgación de Finanzas Sostenibles o SFDR, por sus siglas en inglés).

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.

DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE CON MÉTRICAS PLURIANUALES

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

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

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

_CONSEJERO DELEGADO

Remuneración variable con métricas plurianuales objetivo 2025 (miles de euros)	% cumplimiento retos corporativos	Remuneración variable con métricas plurianuales 2025 (miles de euros)
1.750	109,69 %	1.920

La remuneración variable en forma de bonus devengada por el Consejero Delegado, aprobada por el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, en el ejercicio 2025 asciende a un importe de 1.919.575 euros, que se corresponde con un 60,3% de los Componentes Fijos Anuales Totales, un 37% de su Retribución Total .

Remuneración variable 2025	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	Remuneración equivalente (miles euros)
Parte inicial	40 %	Acciones	20 %	36.095	384
		Efectivo	20 %		384
Remuneración diferida	24 %	Acciones	17 %	30.321	322
		Efectivo	7 %		138
Sujeta a Factores Plurianuales	36 %	Acciones	25 %	45.480	484
		Efectivo	11 %		207

DIFERIMIENTO Y PAGO EN INSTRUMENTOS RETRIBUCIÓN VARIABLE

_GONZALO GORTÁZAR – CONSEJERO DELEGADO

La remuneración devengada en el ejercicio 2025 vinculada a componentes variables del Consejero Delegado:

Concepto de remuneración variable*	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre remuneración variable de cada ejercicio	Remuneración equivalente en el momento de la concesión (miles de euros)[1]	Remuneración diferida latente (miles de euros)
Abono de la remuneración variable upfront de 2025	Acciones	20 %	36.095	40 %	384	1.152
	Efectivo	20 %			384	
Abono de la remuneración variable diferida de 2024	Acciones	8 %	19.709	52 %	110	631
	Efectivo	4 %			47	
Abono de la remuneración variable *diferida* del 2023	Acciones	8 %	24.428	64 %	95	409
	Efectivo	4 %			41	
Abono de la remuneración variable diferida del 2022	Acciones	8 %	23.374	76 %	91	261
	Efectivo	4 %			39	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2021	Acciones	6 %	18.140	88 %	50	99
	Efectivo	6 %			50	

* 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 13.454 euros y se incluyen en "Otros conceptos" en el punto 7.C.1. a) i) del anexo estadístico.

[1] Dado que, a la fecha de formulación de este Informe, las acciones detalladas no han sido entregadas a sus beneficiarios, a los efectos de calcular su valor en efectivo y cumplimentar el anexo estadístico, se ha utilizado el mismo precio promedio que se utiliza para calcular la parte en acciones de la remuneración variable 2025 y que corresponde al precio promedio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2026, que ha sido de 10,636 €/acción.

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 consistía en la asignación en los años 2019, 2020 y 2021, de unidades a cada beneficiario, que servían de base para fijar las acciones de CaixaBank a entregar una vez determinado el número de unidades Final en base a los objetivos anuales del primer periodo de medición (anual) y el ajuste del segundo periodo de medición (3 años) de cada Ciclo.

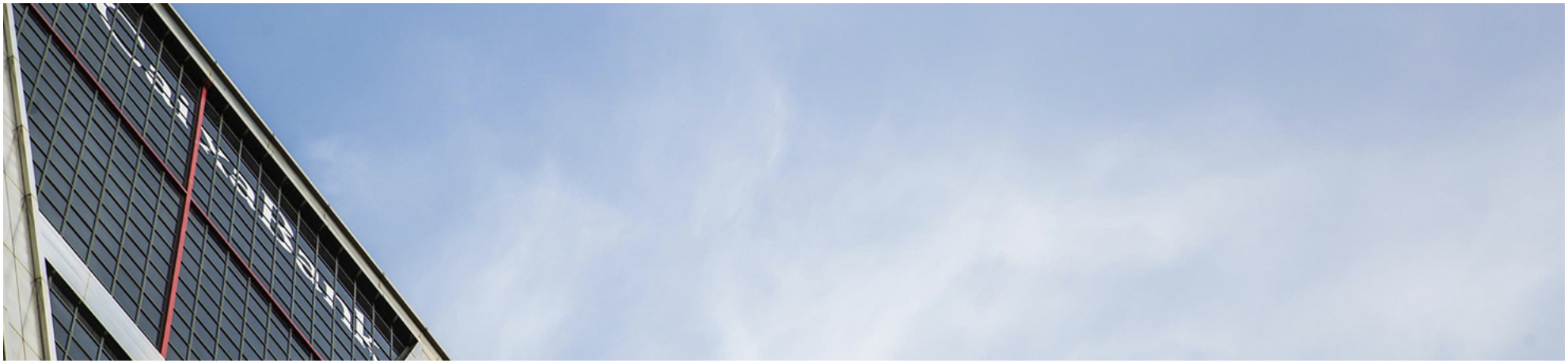
Con respecto al segundo ciclo del Plan, como medida de responsabilidad por parte de la Dirección de CaixaBank ante la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19, el Consejo de Administración, aprobó en su sesión del 16 de abril de 2020, la no asignación de acciones a las Beneficiarios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

Toda la información correspondiente a la determinación y consecución del Primer y Tercer ciclo del PIAC se encuentra en el IARC 2023 y anteriores.

A continuación se detalla la remuneración devengada en el ejercicio 2025 vinculada al tercer ciclo del PIAC para el Consejero Delegado:

_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 del 3r ciclo PIAC 2019- 2021	Acciones	33 %	35.568	67 %	35.568



REQUERIMIENTOS COMUNES APLICABLES A LA REMUNERACIÓN VARIABLE

POLÍTICA DE RETENCIÓN

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

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

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

SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE (MALUS)

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 pueden dar lugar a la reducción de la remuneración variable son las siguientes:

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo (tales como un incumplimiento grave en el RAF, a juicio del Comité Global de Riesgos), 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, en el caso de contratos de naturaleza mercantil, 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 (CLAWBACK)

- 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 todo el periodo de diferimiento y de retención de la remuneración variable, 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 Personas conjuntamente con la función de Gestión de Riesgos han de determinar y, en su caso, proponer el proceso de liquidación de los ciclos de pago pendientes bajo criterios compatibles con los principios generales de la LOSS, su normativa en desarrollo y la Política de Remuneración.

SITUACIONES ESPECIALES

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

INCOMPATIBILIDAD CON ESTRATEGIAS DE COBERTURA PERSONAL O MECANISMOS DE ELUSIÓN.

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

APORTACIONES A SISTEMAS DE PREVISIÓN Y OTRAS COBERTURAS

Los Consejeros Ejecutivos pueden tener reconocido, como parte del paquete habitual de remuneración, 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.

CARÁCTER NO DISCRECIONAL

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

La fijación de la cuantía de las aportaciones o el grado de cobertura de las prestaciones (i) deben estar prefijados al inicio del ejercicio y tener adecuado reflejo en los contratos , (ii) no pueden derivarse de parámetros variables, (iii) no pueden ser consecuencia de aportaciones extraordinarias (en forma de gratificaciones, premios o aportaciones extraordinarias realizadas en los años próximos a la jubilación o cese), ni (iv) deben estar relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de jubilación (incluido los derivados de fusión o combinación de negocios).

ELIMINACIÓN DE DUPLICIDADES

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

RÉGIMEN DE CONSOLIDACIÓN DE DERECHOS

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

APORTACIONES OBLIGATORIAS EN BASE VARIABLE

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

La aportación tendrá la consideración de remuneración variable diferida y, en consecuencia, la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión contendrá las cláusulas para quedar sujeta explícitamente a los supuestos de reducción anteriormente descritos para la remuneración variable con métricas plurianuales. Asimismo, formará parte del montante total de retribuciones variables a los efectos de límites.

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

A continuación se detallan las remuneraciones devengadas del ejercicio 2025 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%) (miles de euros)	Componente variable (15%) (miles de euros)	Cobertura fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez (miles de euros)	Total (miles de euros)
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	471	92	111	674
Total por concepto 2025		**471**	**92**	**111**	**674**
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	471	99	98	668
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo			128	128
Total por concepto 2024		**471**	**99**	**226**	**796**

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

Aportación objetivo al sistema de previsión social del ejercicio 2025 (miles de euros)	Aportación en base variable (15%) (miles de euros)	Resultado retos corporativos anuales 2024	Aportaciones al sistema de previsión social en base variable del ejercicio 2025 (miles de euros)
554	83	110,25 %	92

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
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI, S.A.	63
Gonzalo Gortázar	Presidente	CaixaBank Payments & Consumer	32
Gonzalo Gortázar	Presidente	VidaCaixa	214
Tomás Muniesa	Presidente	CECA	17
Pablo Forero	Presidente	CaixaBank Asset Management, S.G.I.I.C., SAU[1]	45
Total por concepto 2025			**371**

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.

[1] En fecha 24 de julio de 2025 Don Pablo Forero presentó su renuncia como miembro y Presidente del Consejo de Administración.

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

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 prejuicio de otras actividades autorizadas en interés del Grupo u otras ocasionales de docencia o participación en conferencias, administración del patrimonio personal o responsabilidades en empresas propias o familiares, siempre que no dificulten el cumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad de su cargo de administrador de CaixaBank ni supongan un conflicto alguno con la Sociedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2 CONDICIONES PARTICULARES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO DELEGADO

Nombramiento	Condiciones particulares del contrato del Consejero Delegado
Naturaleza de los contratos	Contrato de naturaleza mercantil
Duración	Contrato de duración indefinida
Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades	El contrato contiene la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank. No contiene pactos de permanencia y se incluyen disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.
Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad	El contrato contiene cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades.
Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización	Los Consejeros Ejecutivos, así como los demás Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del Grupo
Pactos de no competencia post-contractual	El contrato contiene un pacto de no competencia post-contractual de duración de un año desde su terminación, que alcanza a cualquier actividad directa o indirecta en el sector financiero. La contraprestación por el pacto de no competencia se fija en una anualidad de los componentes fijos de su retribución y se verá reducido por cualesquiera cantidades percibidas por las Sociedades del Grupo o en las que represente a CaixaBank en concepto de compensación por obligaciones de no competencia post-contractual. Esta compensación será satisfecha en 12 mensualidades iguales, la primera pagadera al término del mes natural en que se extinga el contrato de servicios. El incumplimiento del pacto de no competencia post-contractual dará lugar al abono a CaixaBank por parte del Consejero Ejecutivo de un importe equivalente a una anualidad de los componentes fijos de su retribución.
Cláusulas de terminación anticipada	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: (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. 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. 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. 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: (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. 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. 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.
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 2026

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 11 de Abril de 2025 aprobó la Política de Remuneración para los ejercicios 2025 a 2028, ambos incluidos.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración considera necesario proceder a la modificación de la Política, que deberá ser aprobada en la Junta General de Accionistas del día 27 de marzo de 2026.

Principales modificaciones respecto a la Política aprobada

Las principales modificaciones de la Política de Remuneración del Consejo vienen motivadas por la actualización de las condiciones económicas de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas, así como de los distintos componentes de la remuneración del Consejero Delegado.

a. Actualización de la remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas, así como el importe máximo de remuneración global propuesto, que se incrementa en un 3%. El incremento promedio de las remuneraciones es de un 3,32%.

b. Actualización de los componentes fijos y variables de la remuneración del Consejero Delegado. El incremento es del 3% de la remuneración fija y las aportaciones a planes de ahorro y del 49,7% del variable objetivo. El incremento total es del 19,7%.

c. Se introducen otros ajustes menores y mejoras en la precisión de la redacción que no alteran el sentido de la anterior versión de la Política.

Esta propuesta mantiene la línea de un sistema retributivo competitivo con el objetivo de atraer, retener y fidelizar el talento en los perfiles de los consejeros de forma que garantice el seguir cumpliendo adecuadamente con las elevadas exigencias de idoneidad que persigue CaixaBank y que son requeridas por la legislación sectorial de las entidades de crédito.

5.1 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank en su condición de tales consiste únicamente 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 retribuciones estatutarias, u otras.

REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR EL EJERCICIO DEL CARGO

La retribución fija del Presidente del Consejo por el ejercicio del cargo está justificada por la especial dedicación que el ejercicio de las funciones propias de su cargo conlleva en un Grupo del tamaño y la complejidad de CaixaBank.

Corresponde al Presidente la máxima responsabilidad del eficaz funcionamiento del Consejo, convocar y presidir sus reuniones, fijando el orden del día y dirigiendo las discusiones y deliberaciones. Debe, asimismo, velar por que los consejeros reciban adecuadamente y con carácter previo la información suficiente para deliberar sobre el orden del día y estimular el debate y la participación activa de los consejeros durante las sesiones, salvaguardando su libre toma de posición. Además, el Presidente del Consejo de CaixaBank preside las Juntas Generales de Accionistas de la Sociedad.

Por otra parte, sin perjuicio de las facultades del Consejero Delegado y de los apoderamientos y delegaciones que se hayan establecido, corresponde al Presidente la representación institucional de CaixaBank y de las entidades dependientes; actuar en su representación ante organismos del sector, firmar en nombre de la Sociedad los acuerdos que legal o estatutariamente sean necesarios, los contratos, convenios u otros instrumentos jurídicos con las administraciones públicas y con otras entidades; y la representación formal de la Sociedad en la relación con autoridades, con entidades y con organismos ajenos, españoles y extranjeros. Si bien desde el punto de vista cualitativo las funciones anteriormente descritas, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, cuantitativamente conllevan una gran dedicación, exclusiva y en intensidad muy superior al resto de consejeros no ejecutivos. Asimismo, dado el tamaño y la complejidad de CaixaBank y considerando las idiosincrasias en modelos y estructuras de gobierno y otros de las distintas entidades, las funciones no ejecutivas del Presidente de CaixaBank y las exigencias que dichas funciones conllevan no son generalmente comparables a las de la mayoría de las entidades que componen el grupo de referencia cuyas presidencias son no ejecutivas.

En este sentido, la actualización de la remuneración propuesta para el Presidente (1.485.000 €) supone un incremento del 3% respecto al 2025, lo que supone un mantenimiento del nivel de retribución real, compensando el efecto de la inflación.

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

En relación con la remuneración de los consejeros, los incrementos propuestos en la remuneración en su condición como consejeros y por su pertenencia a las comisiones del Consejo también responden a la voluntad de mantener su retribución real, compensando la inflación, a la vez que sitúa la remuneración en una posición alineada con la media de las empresas del IBEX y aún por debajo de la media de las entidades financieras del IBEX. La muestra utilizada para la comparativa, que se ha llevado a cabo por la Entidad con la colaboración de Ernst & Young es el mismo grupo de las empresas del IBEX y de bancos nacionales y europeos que se utiliza para el benchmark de los consejeros ejecutivos, y que se ha detallado en el punto 3 del presente informe.

Los incrementos varían ligeramente en función de las comisiones, pero resultan en un incremento promedio del total de la remuneración del 3,43%[1], manteniendo el nivel de retribución real.

Teniendo en cuenta lo expuesto, la cifra máxima de Remuneración del conjunto de Consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas que se propone para su aprobación en la Junta General de 27 de marzo de 2026, que se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos en tanto que la Junta General no acuerde una nueva cifra y que será aplicable desde 1 de enero de 2026, asciende a 5.150.000 euros (incremento del 3%) y su distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los Consejeros. La propuesta de los importes para el ejercicio en curso se detalla a continuación:

[1] Como contexto, la evolución de la retribución fija de la plantilla de CaixaBank en 2026 se incrementa por encima del 4% teniendo en cuenta el incremento de convenio del 3% más los incrementos vegetativos por los acuerdos laborales.

_REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2026	Total 2025
Remuneración base por miembro del Consejo	114	110
Remuneración al Presidente del Consejo (incluye la remuneración base como miembro del Consejo)	1.599	1.551
Remuneración al Consejero Coordinador (incluye la remuneración base como miembro del Consejo)	159	153
Remuneración por miembro de la Comisión Ejecutiva	62	60
Remuneración al Presidente de la Comisión Ejecutiva	93	90
Remuneración por miembro de la Comisión de Riesgos	62	60
Remuneración al Presidente de la Comisión de Riesgos	93	90
Remuneración por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	62	60
Remuneración al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	93	90
Remuneración por miembro de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	44	42
Remuneración al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	65	63
Remuneración por miembro de la Comisión de Retribuciones	37	36
Remuneración al Presidente de la Comisión de Retribuciones	56	54
Remuneración por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital	37	36

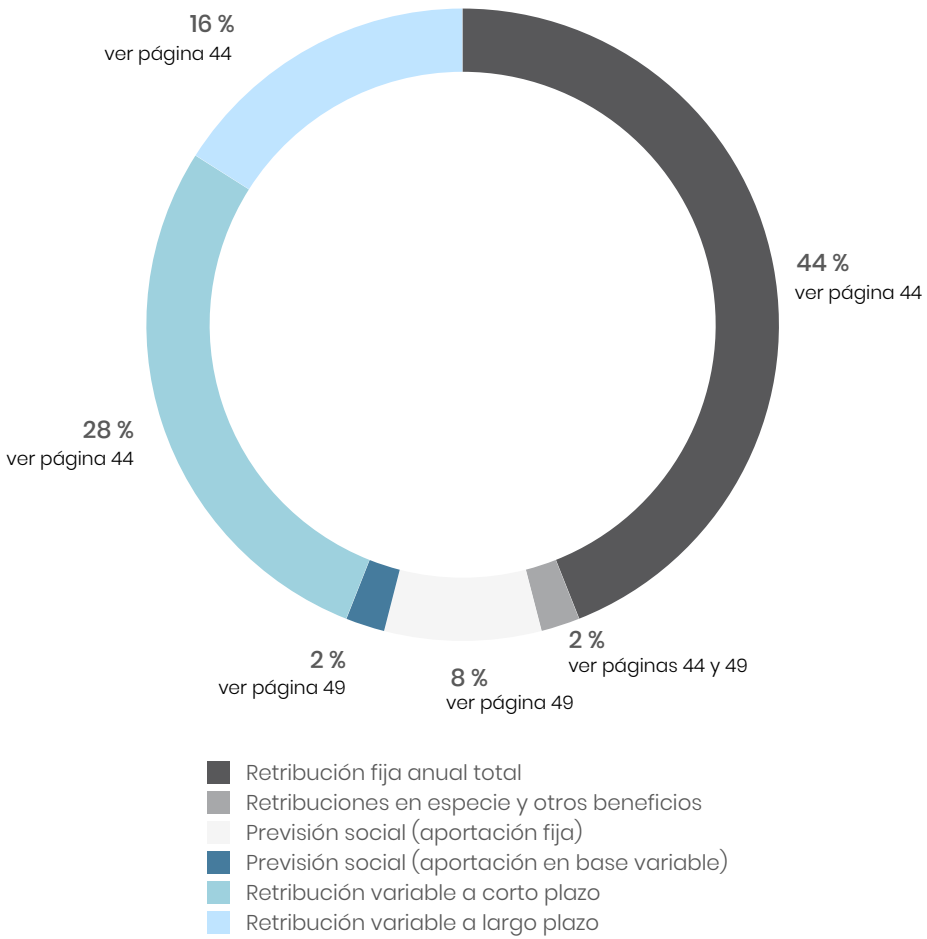
(miles de euros)	Total 2026	Total 2025
Remuneración a distribuir en 2026 en el marco de la retribución máxima a aprobar en la JGA 2026	5.150	5.000

5.2 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS CON FUNCIONES EJECUTIVAS

A modo de resumen, se presenta a continuación el mix retributivo correspondiente a la retribución prevista para el Consejero Delegado de CaixaBank en 2026. A tener en cuenta que, desde el inicio del 2025, el Consejero Delegado asumió las responsabilidades ejecutivas que anteriormente recaían en el Presidente, convirtiéndose, por tanto, en el único consejero con funciones ejecutivas.

Consideraciones previas

1. El liderazgo del Consejero Delegado y el excelente desempeño de su función han sido determinantes, tanto para cerrar un ejercicio 2025 muy por encima de las previsiones iniciales, como para asegurar un arranque del Plan Estratégico 2025-27 con indicadores operativos y financieros claramente superiores a los objetivos establecidos en el Plan.
   - En un ejercicio 2025 marcado por la normalización de los tipos de interés y la aceleración de la inversión, la rentabilidad se ha mantenido en niveles elevados, con un ROTE del 17,5%, muy por encima del coste del capital y de la media histórica, y un resultado neto de 5.891 millones de euros, lo que supone un crecimiento interanual del 1,8% y una evolución un 15% superior a la esperada por el consenso de analistas justo antes de arrancar el ejercicio[1].



[1] En base al consenso de analistas a cierre de 2024.

- A pesar del importante esfuerzo inversor destinado a acelerar la transformación del banco, uno de los pilares clave del Plan Estratégico 2025-27, la ratio de eficiencia se ha situado en 2025 en un 39,4%, muy por debajo de la media de comparables europeos[1] y 18 puntos porcentuales menos que en 2021 excluyendo gastos extraordinarios, año en que se culminó la fusión con Bankia.
- El balance ha reforzado aún más su solidez, con ratios de capital y liquidez holgadamente por encima de los requerimientos regulatorios. La ratio de morosidad ha seguido reduciéndose, hasta un nuevo mínimo histórico del 2,07%, anticipando en 2 años el objetivo del Plan Estratégico 2025-27e[2] de llevarla en torno al 2% a cierre de 2027. La cobertura de la morosidad ha aumentado 8 p.p. en el año, hasta el 77%, alcanzando el nivel más holgado desde 2013.
- El foco en acelerar el crecimiento, otro pilar del Plan Estratégico 2025-27, y el fuerte impulso comercial han permitido que el volumen de negocio creciera un 7% en 2025 (frente al objetivo inicial del Plan de >4% Tasa Anual de Crecimiento Compuesto 2025-27e, en adelante TACC), apoyado tanto por el activo como por el pasivo, y las primas de seguros de protección un 13% (vs. objetivo del Plan de c.10% TACC 2025-27e). Se han superado así los objetivos en todas las principales partidas de volumen, al tiempo que la base de clientes crecía en aproximadamente 390.000 durante el año[3] y se ganaba cuota de mercado de forma generalizada[4]: +100 pbs en penetración de clientes particulares, +14 pbs en crédito a la clientela, +12 pbs en depósitos, +19 pbs en seguros de ahorro, +119 pbs en seguros de vida riesgo y +27 pbs en nóminas domiciliadas. Ganar cuota desde una posición de liderazgo constituye un logro especialmente destacado.
- En el ámbito ASG, también se han batido ampliamente los principales objetivos del año. Destaca la movilización de financiación sostenible, que alcanzó 46.167 millones de euros en 2025, lo que supone un 136% del objetivo anual (33.928 millones de euros) y contribuye a la ambición de movilizar más de 100.000 millones de euros en el periodo 2025-2027. Asimismo, se cumplió el objetivo de realizar *engagement* anual con el 90% de las empresas con exposición crediticia en sectores bajo el perímetro Net Zero, alcanzándose ~ 94%. En 2025 también se avanzó en el objetivo de ser referentes en sostenibilidad, con mejoras en los principales ratings. CaixaBank fue el único banco español en alcanzar la máxima calificación de AAA (Líder) de MSCI (antes AA) y mejoró su ESG Risk Rating de Sustainalytics a 9,5 puntos, riesgo "Negligible" (frente a 13 puntos, riesgo "bajo" anterior).

Como resultado de lo anterior, se ha reforzado un año más el liderazgo de la entidad en su mercado de referencia, así como su fortaleza financiera y operativa, situándola en su mejor posición en más de una década.

[1] En base a la información publicada por las distintas entidades a 30 de enero de 2026, la media de la ratio de eficiencia de los 10 mayores bancos por capitalización bursátil del índice Eurostoxx Banks se situaba en el 51,1%.
[2] 2025-27e hace referencia a los objetivos financieros fijados a cierre del plan.
[3] En España.
[4] Penetración y cuotas en España.

2. El sólido arranque del Plan Estratégico 2025-27 y la excelente evolución operativa y financiera registrada en su primer año no solo sitúan a la entidad en una posición óptima para seguir ejecutando con éxito sus prioridades estratégicas, sino que refuerzan de manera significativa las perspectivas futuras del Grupo. Ello ha permitido elevar la ambición a medio plazo, tanto en términos de crecimiento, como de rentabilidad, eficiencia y calidad crediticia, con una mejora de los principales objetivos del Plan Estratégico en curso, incluyendo:.

   - Rentabilidad (ROTE 2027e): objetivo revisado al alza hasta "~20%" (vs. ">16%" inicial).
   - Ratio de eficiencia (2027e): objetivo revisado a la baja hasta "30s altos" (vs. "40s bajos" inicial).
   - Crecimiento del volumen de negocio (TACC 25-27e): revisado al alza hasta "~6%" (vs. ">4%" inicial).
   - Ratio de morosidad (2027e): objetivo revisado a la baja hasta "<1,75%" (vs. "~2%" inicial).
   - Objetivos de capital y de distribución: se reiteran sin cambios.

   Esta mejora es reflejo de una dirección estratégica bien definida y de un foco disciplinado y riguroso en la ejecución impulsados desde la primera línea directiva, que han permitido no solo superar ampliamente este año 2025 las expectativas fijadas en el Plan que se presentó al mercado en noviembre de 2024, sino también elevar la ambición de cara al futuro.

3. La evolución de la cotización refleja la confianza del mercado en la estrategia y gestión del banco, así como la valoración positiva tanto de la mayor ambición del Plan tras un inicio muy sólido, como de su foco en crecimiento y transformación.

   - Revalorización interanual en 2025 superior a la de los índices de referencia, con la cotización marcando nuevos máximos históricos: +99,5% CaixaBank; +80,3% Eurostoxx Banks; +49,3% IBEX-35. Con el avance de este año, la revalorización acumulada desde el cierre de 2021 se sitúa en +332,7% CaixaBank, frente a +162,1% Eurostoxx Banks y +98,6% IBEX-35. A pesar de dicha revalorización, c.85% de los analistas que cubren el valor mantiene una recomendación de Comprar o Mantener a cierre del 2025[1].
   - CaixaBank avanza posiciones en el ranking por capitalización bursátil dentro de las entidades financieras de la Eurozona incluidas en el Eurostoxx Banks, situándose actualmente en 6ª posición[2]. Esto supone haber escalado 2 posiciones desde el cierre de 2024 y 5 posiciones en los últimos 10 años.
   - CaixaBank ha pasado a cotizar con prima de calidad vs. el resto de comparables de la Eurozona: a cierre de 2025, CaixaBank cotizaba a un PER26 > 12,4 veces, por encima de la media del Eurostox Banks (11,2 veces) y también por encima de cualquiera de los 20 mayores bancos por capitalización bursátil del índice en esa fecha. Este diferencial refleja la confianza del mercado en la calidad de la franquicia y en la visibilidad de sus resultados futuros.
   - El día en que se publicó la actualización de la ambición del Plan 2025-27e[3], la acción de CaixaBank avanzó un +6,7% (frente al 1,8% del Eurostoxx Banks), poniendo de manifiesto la buena acogida por parte del mercado.

[1] En base al consenso de analistas a 30 de enero del 2026.
[2] A 9 de febrero del 2026.
[3] A cierre de 2025.

4. La fortaleza financiera también se ha visto reflejada en mejoras de ratings de crédito y mercados de crédito.
   - En 2025, Moody's y S&P Global mejoraron el rating de todos los instrumentos de deuda de CaixaBank. Concretamente, los ratings de emisor a largo plazo se situaron en A2 (desde A3) y A+ (desde A), respectivamente. Adicionalmente, Moody's mejoró el rating a corto plazo hasta P-1 desde P-2. Por su parte, Fitch mejoró el rating a corto plazo hasta F1 y revisó la perspectiva del rating a largo plazo a A- positiva (desde A- estable). Asimismo, Moody's y S&P Global elevaron el rating del programa de cédulas hipotecarias de CaixaBank hasta los máximos niveles, Aaa y AAA, respectivamente.
   - La mejora continua de la fortaleza del balance también se ha reflejado en los mercados secundarios de crédito, con una reducción de la rentabilidad exigida por los inversores a la deuda del banco. A modo de ejemplo, según datos de Bloomberg, la deuda *senior non preferred* emitida por CaixaBank en enero de 2025 con vencimiento en 2036 pasó de cotizar con una prima de riesgo frente a la curva Euríbor de 135 pb en la fecha de emisión (27/1/25) a situarse en torno a 100 pb a cierre de 2025. La evolución de este diferencial frente a la deuda pública alemana ha sido similar.
5. En un entorno competitivo cada vez más complejo —marcado por la disrupción tecnológica, la entrada de nuevos competidores, un mercado doméstico en crecimiento, y una creciente demanda de perfiles altamente especializados con liderazgo y capacidad de ejecución— pero a la vez con nuevas oportunidades, la retención y fidelización del talento adquiere una relevancia estratégica aún mayor.

   Este factor resulta clave para asegurar el desempeño futuro de la entidad, reforzar su liderazgo y garantizar el cumplimiento sostenido de sus objetivos estratégicos.

   En este contexto, la adecuada retribución de las funciones desempeñadas, así como del nivel de dedicación, responsabilidad y compromiso exigidos, se reafirma como un pilar esencial de la Política de Remuneración del Grupo. Este enfoque no solo garantiza una alineación plena con los objetivos corporativos, sino que actúa como mecanismo esencial de mitigación frente al creciente riesgo de pérdida de talento clave y de profesionales críticos. Asimismo, permite preservar la visión y la capacidad de ejecución en un entorno especialmente exigente, máxime cuando el valor cotiza con prima frente a sus comparables, lo que incrementa de forma natural las expectativas de desempeño y consistencia en la creación de valor para todos sus *stakeholders*.

   En consecuencia, y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración considera imprescindible establecer un nivel de remuneración plenamente adecuado y competitivo en relación con las entidades comparables, tomando como referencia encuestas salariales y estudios ad hoc elaborados por firmas especializadas de primer nivel[1].
6. Además, esta Política de Remuneración busca seguir fomentando un reequilibrio entre la mezcla de retribuciones hacia un mayor peso de la retribución variable sobre la retribución total, en línea con las mejores prácticas del mercado y las preferencias de la comunidad inversora.

[1] La Comisión de Retribuciones ha sido asesorada por Ernst & Young Abogados S.L.P. ("EY") en la preparación de la modificación de la Política que se someterá a la Junta General de Accionistas de 2026, así como por Willis Towers Watson en lo que respecta al análisis de mercado y la comparación de la retribución y la compensación de mercado de los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección.

7. La comparación de los grupos de referencia evidencia que persiste un claro margen de convergencia retributiva en la remuneración del Consejero Delegado, que continúa situada por debajo de los niveles que corresponderían según los estándares del mercado comparable.

   El *benchmarking* retributivo de 2025 se ha llevado a cabo por el asesor externo WTW|Willis Towers Watson tomando como referencia dos grupos de entidades seleccionadas por su comparabilidad con el Grupo CaixaBank en la actualidad, en modelo de negocio o en dimensión y relevancia. El primer grupo está compuesto por comparables del IBEX-35 y el segundo, por entidades financieras europeas. Véase Sección 3.2. de este informe para mayor detalle.

   Con respecto al IBEX-35, en una visión de conjunto, la dimensión de CaixaBank (por ingresos, capitalización, activos y empleados) se sitúa entre el percentil 75 (ingresos y empleados) y 90 (capitalización bursátil y activos) del mercado. En comparación con las Entidades Financieras Europeas, la dimensión de CaixaBank estaría en global en torno a la mediana, situándose en torno al percentil 75 en términos de capitalización bursátil.

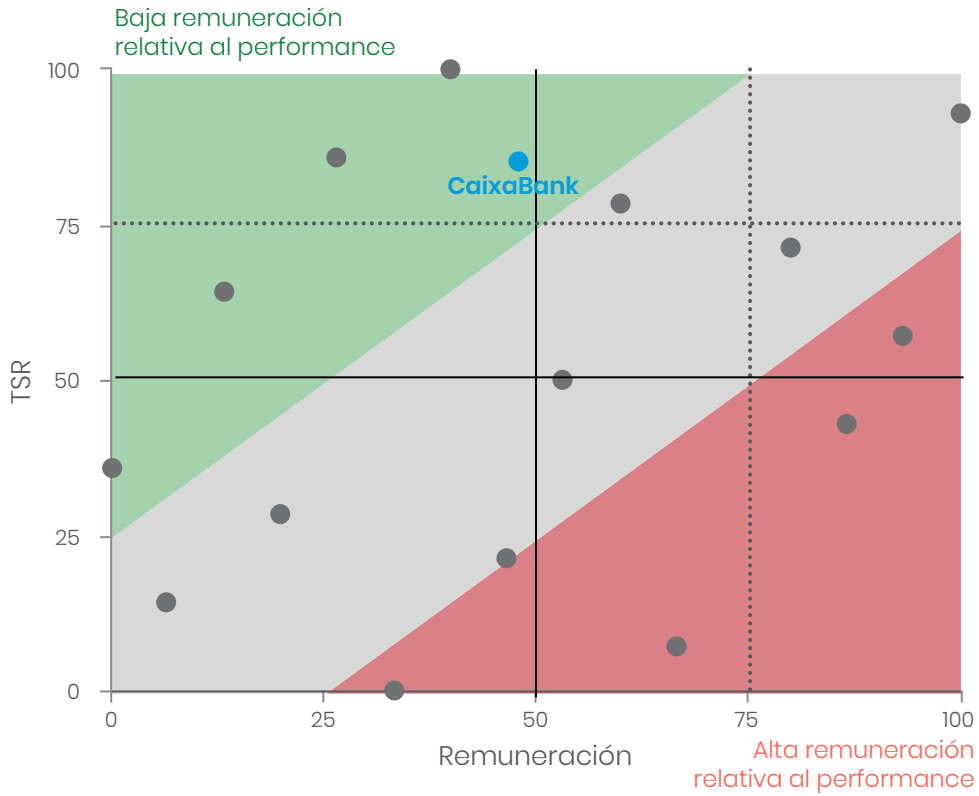
   Las principales conclusiones del análisis de la evolución retributiva comparada con ambos *benchmarks* son:

   - En términos de retribución total *target*, la retribución del Consejero Delegado se sitúa por debajo tanto del percentil 50 del grupo de entidades financieras como, en mayor medida aún, del percentil 75 del IBEX-35[1]; quedando, por tanto, en ambos casos por debajo del percentil que le correspondería tanto por la dimensión de CaixaBank como por el *performance* (véase las gráficas representadas a continuación). Aunque las gestiones retributivas adoptadas en ejercicios anteriores han permitido reducir parcialmente ese gap, persiste todavía un diferencial negativo, especialmente en la retribución variable, todavía muy inferior a la de ambos grupos de comparables, y más acusado frente al IBEX-35. Este diferencial se mantiene cuando se compara el percentil retributivo con la evolución del TSR (Total Shareholders Return) en los últimos 4 años.

[1] Percentiles calculados en base al grupo de comparables definidos en la sección 3.2.

REMUNERACIÓN TOTAL TARGET 2025 (PERCENTIL) VS. EVOLUCIÓN DEL TSR (PERCENTIL EN BASE A LA EVOLUCIÓN ANUALIZADA DE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS)[1]

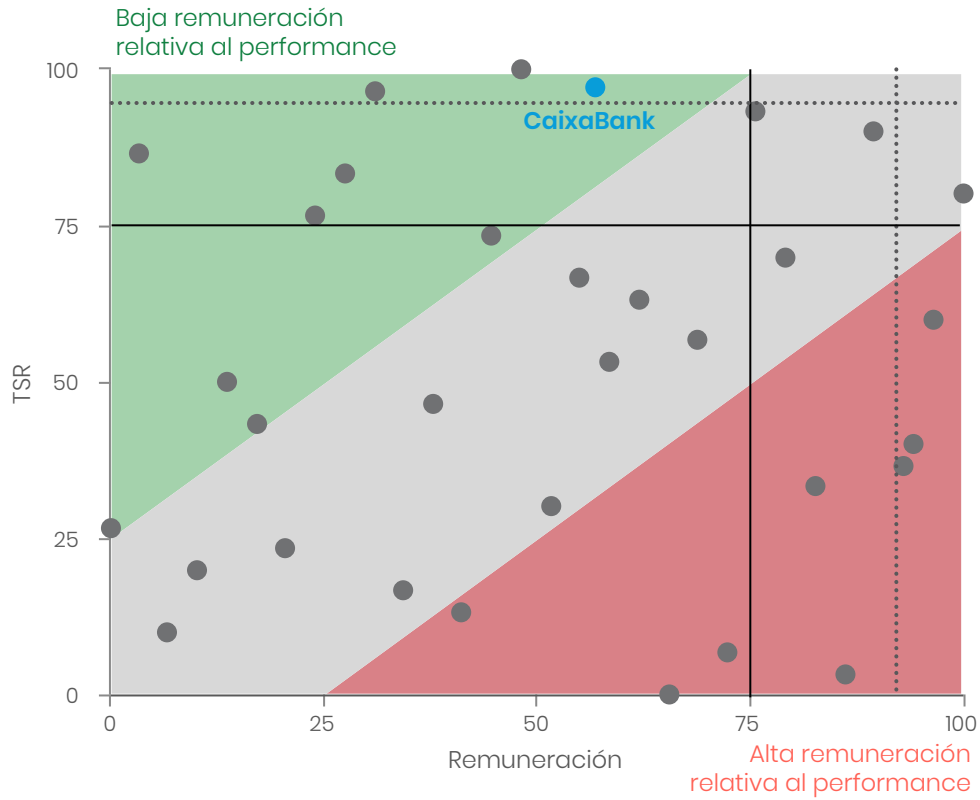
CAIXABANK VS. MUESTRA DE ENTIDADES FINANCIERAS EUROPEAS



Percentil que ocupa CaixaBank por dimensión (medida considerando el global de ingresos, activos, y empleados) i.e. c.50%.

Percentil que ocupa CaixaBank por capitalización bursátil, i.e. c.75%.

CAIXABANK VS. MUESTRA DE ENTIDADES IBEX-35



Percentil que ocupa CaixaBank por dimensión (medida considerando el global de ingresos, activos, y empleados) i.e. c.75%.

Percentil que ocupa CaixaBank por capitalización bursátil, i.e. c.90%.

[1] Fuentes: Benchmark retributivo elaborado por WTW y Bloomberg. Los percentiles corresponden a la muestra de comparables de entidades financieras europeas en el primer gráfico e IBEX en el segundo. TSR corresponde a la variación anualizada del índice TSR entre cierre de 2021 y cierre de 2025. Para determinadas compañías que llevan menos de 4 años cotizando, se toma desde su salida a bolsa.

- En términos de retribución fija y pensiones, la retribución del Consejero Delegado se sitúa en una posición razonablemente competitiva tanto respecto al percentil 50 de entidades financieras como en comparación con las compañías del IBEX-35, teniendo en cuenta la dimensión y relevancia de CaixaBank que se situaría entre el percentil 75 y 90 en dicho grupo de comparables. A fin de continuar manteniendo esta competitividad en términos de retribución real, se requiere de una actualización como la propuesta.
- En el particular de la retribución variable, se mantiene un desequilibrio desfavorable sustancial frente a ambos grupos de comparables: la retribución variable *target* del Consejero Delegado se sitúa en torno al percentil 25 tanto del grupo del IBEX-35 como del de entidades financieras europeas, lo que implica que está más de un 40% por debajo de la mediana en ambos casos. La magnitud de este diferencial confirma que existe todavía un importante recorrido de convergencia y que la posición actual continúa objetivamente por debajo de los niveles que corresponderían por comparación razonable.

  Esta situación se explica, en parte, por la evolución reciente de las prácticas de mercado. En el grupo de entidades financieras, el peso de la retribución variable dentro de la retribución total *target* ha aumentado de manera significativa en los últimos años. La revisión del esquema de retribución variable aplicable al Consejero Delegado aprobada en 2022 —que sustituyó el esquema de Bonus + ILP por un sistema basado en métricas anuales y plurianuales— permitió reforzar el componente variable a largo plazo en la retribución total *target*. Sin embargo, el incremento del peso del variable para el Consejero Delegado ha sido proporcionalmente inferior al observado en el mercado, lo que ha ampliado el diferencial relativo y convierte actualmente la retribución variable en el elemento con mayor brecha respecto a los comparables.

A la luz de todo lo expuesto anteriormente —empezando por el excelente rendimiento alcanzado en 2025, que, gracias a una ejecución sobresaliente, ha permitido elevar de forma significativa la ambición del Plan Estratégico 2025-27 y seguir impulsando tanto la robustez financiera (la mejor posición en más de una década) como la cotización y la capitalización del banco—, y considerando asimismo la prioridad de preservar el talento directivo, fomentar el compromiso a largo plazo de un Consejero Delegado de primer nivel y seguir cerrando la brecha existente frente al mercado en su retribución, el Consejo de Administración propone adecuar su remuneración a un nivel más competitivo.

Además de alinearse mejor con las referencias de mercado, esta adecuación se enmarca plenamente en los principios de meritocracia y *pay-for-performance* inherentes en nuestra política y se ajusta mejor a su nivel de responsabilidad y al impacto estratégico de su función, teniendo en cuenta que la revisión de los objetivos estratégicos en enero de 2026, con objetivos más exigentes y desafiantes ligados al desempeño financiero, supone un reto añadido para el Consejero Delegado al que está ligada su remuneración. Asimismo, mantienen una mayor coherencia con la posición actual de CaixaBank como una de las seis mayores entidades financieras de la Eurozona por capitalización bursátil y con la necesidad de asegurar la estabilidad y proyección futura de la entidad.

El excelente desempeño reciente se integra además en una trayectoria de éxito y liderazgo sostenida desde junio de 2014, cuando asumió sus funciones actuales. Durante este periodo, la capitalización bursátil del Grupo se ha multiplicado por más de tres veces; CaixaBank se ha consolidado como el primer banco por activos y clientes en España y la rentabilidad total para el accionista ha crecido más del 340%[1], muy por encima de los índices de referencia.

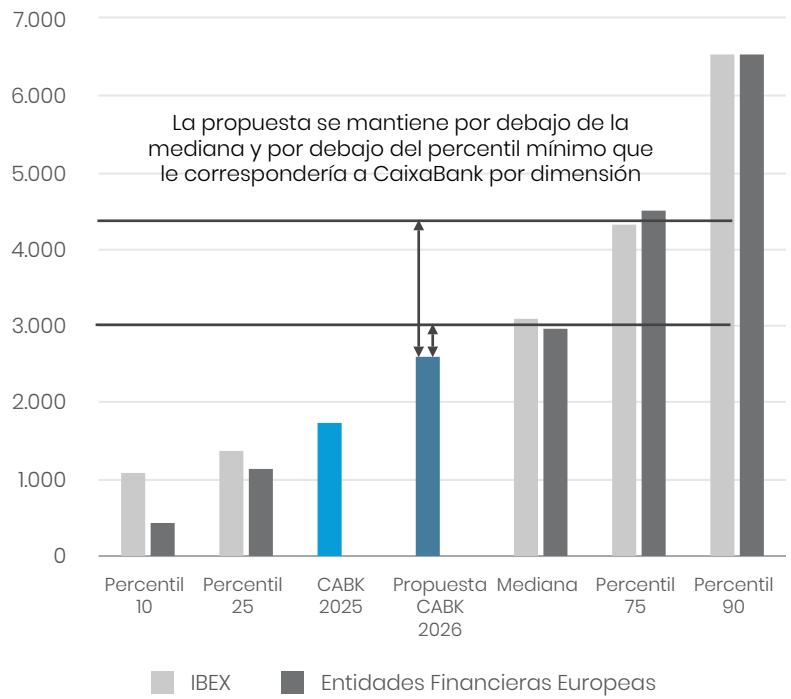
La combinación de este extraordinario recorrido histórico del desempeño de la Entidad bajo el liderazgo del actual Consejero Delegado y del impulso registrado en 2025 —que ha reforzado la solidez del banco y elevado su ambición estratégica—, unida a la brecha retributiva desfavorable que aún presenta respecto al mercado, justifica un ajuste salarial orientado a preservar la continuidad y robustez del proyecto corporativo. Este ajuste contribuiría a garantizar que la entidad mantenga las capacidades directivas necesarias para seguir generando valor para todos los *stakeholders*, del mismo modo que se ha venido creando de forma decisiva hasta hoy.

[1] A fecha 2 de febrero de 2026 y desde el 30 de junio de 2014.

En relación con las modificaciones propuestas relativas a la remuneración del Consejero Delegado, cabe destacar los siguientes aspectos:

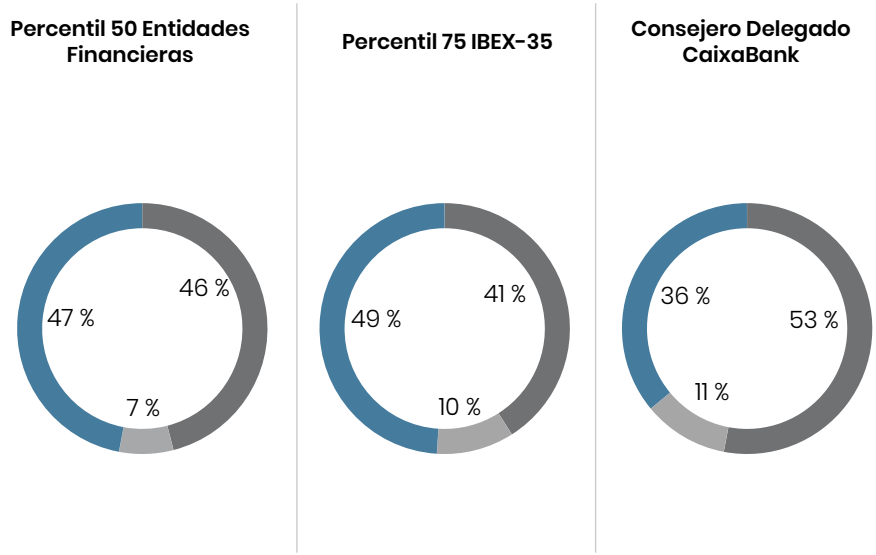
- Permiten seguir reduciendo la brecha existente en relación con el grupo comparable del IBEX-35. En términos de dimensión, CaixaBank se encuentra entre el percentil 75 (en ingresos y empleados) y el 90 (en capitalización bursátil y activos) del grupo de comparables del IBEX-35, mientras que la propuesta de modificación sitúa la retribución total objetivo entre la mediana y el percentil 75 de ese grupo, quedando, por lo tanto, aun por debajo del rango que le correspondería por tamaño. En el particular en términos de retribución fija + previsión social la Política incluye la actualización de la remuneración fija propuesta para el Consejero Delegado con un incremento del 3% respecto al 2025, que supone básicamente un mantenimiento del nivel de retribución real, compensando el efecto de la inflación[1].
- Permiten mantener una retribución total objetivo razonablemente competitiva a nivel europeo, al mantenerse entre la mediana y el percentil 75 del grupo de comparables europeos, cuando en capitalización bursátil estaría en percentil 75. Además, cabe destacar que la rentabilidad en 2025 de CaixaBank se habría situado por encima de la mediana de dicho grupo[2] y la mejora del TSR en 2025 también habría sido 17 pp superior.
- Permiten avanzar en la reducción del gap vs *peers* en el *mix* retributivo. A tener en cuenta, que la retribución variable objetivo propuesta seguiría estando más de un 10% por debajo de la mediana de ambos grupos de comparables y, por lo tanto, significativamente por debajo de lo que correspondería teniendo en cuenta dónde se sitúa CaixaBank en términos de tamaño en ambos grupos de comparables, europeo e IBEX-35. Véase gráfico Comparativa Retribución Variable Objetivo.
- Contribuyen a reequilibrar el mix retributivo hacia un mayor peso de la remuneración variable, vinculando el pago a la consecución de objetivos (pay-for-performance), en línea con las mejores prácticas del mercado y las preferencias de la comunidad inversora. Además, la retribución variable incluye métricas plurianuales que sólo pueden aplicar como un posible ajuste reductor de la retribución variable diferida sujeta a estas métricas con un grado de consecución en el rango de [0-100%] y pago parcial del 70% en acciones, lo que mejora la alineación de la retribución con los intereses de los accionistas. Véase gráfico Mix retributivo de los grupos de comparación y mix retributivo del Consejero Delegado en el año 2025 vs. mix retributivo del Consejero Delegado con la propuesta retributiva para el año 2026.

COMPARATIVA RETRIBUCIÓN VARIABLE OBJETIVO[3]

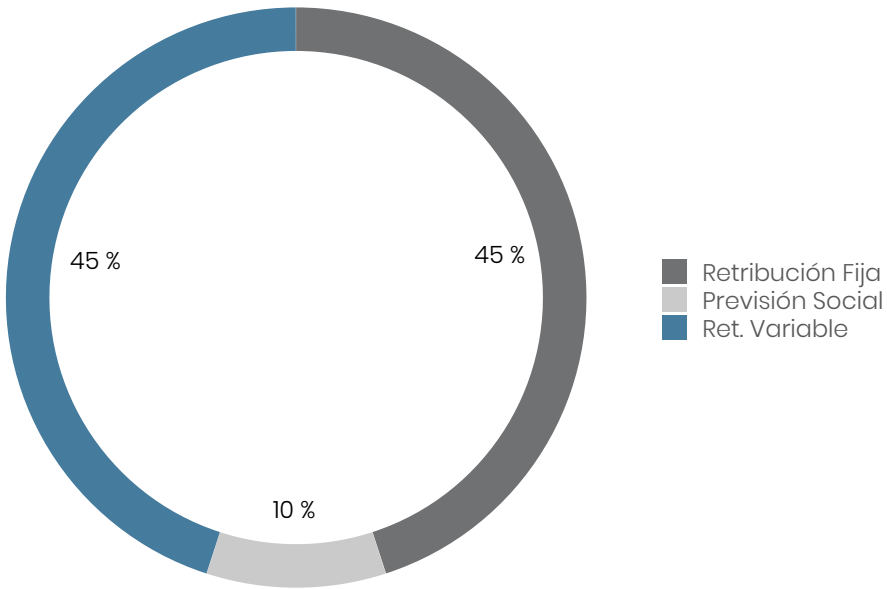


[1] Como contexto, la evolución de la retribución fija de la plantilla de CaixaBank en 2026 se incrementa por encima del 4% teniendo en cuenta el incremento de convenio del 3% más los incrementos vegetativos por los acuerdos laborales.
[2] En base a datos y estimaciones de Bloomberg para el ROTE 2025 a fecha 2 de febrero de 2026.
[3] Importes en miles de euros. Fuente WTW

MIX RETRIBUTIVO DE LOS GRUPOS DE COMPARACIÓN Y EL MIX DEL CONSEJERO DELEGADO, EN EL AÑO 2025[1]:



MIX RETRIBUTIVO DEL CONSEJERO DELEGADO CON LA PROPUESTA RETRIBUTIVA PARA EL AÑO 2026[2]:

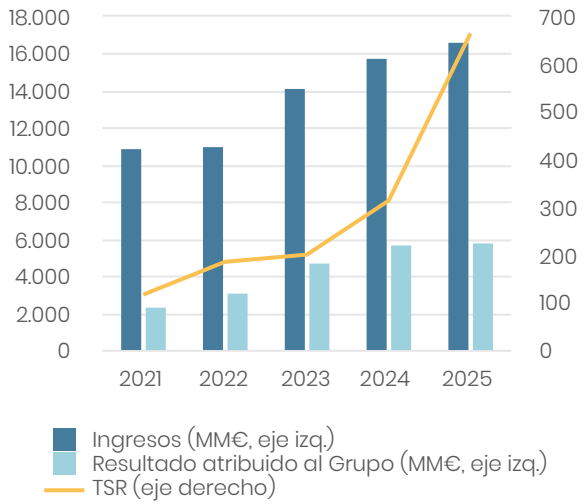


[1] Fuente WTW
[2] No se considera la retribución en especie y otros beneficios en el benchmarking por homogeneidad de los datos disponibles en el estudio.

Resulta pertinente señalar también que las propuestas de modificación mencionadas están respaldadas por el desempeño financiero de la Entidad a la vez que alineadas con otras medidas adoptadas por CaixaBank con respecto a otros grupos de interés:

- **Desempeño financiero:** CaixaBank obtuvo un resultado atribuido de 5.891 millones de euros en 2025, alcanzando un ROTE del 17,5% (frente al 9,5% promedio 2015-24)[1,2] y una ratio de eficiencia del 39,4% (frente al 50,5% promedio 2015-24)[3]. La morosidad continuó descendiendo hasta el 2,07%, al tiempo que se mantuvo la solidez en solvencia y liquidez.

SÓLIDA EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS, RESULTADO[4] Y TSR



- **Accionistas:** el Consejo de Administración propone a la Junta General de Accionistas el pago de un dividendo en efectivo de 0,3321 euros brutos por acción con cargo a los resultados de 2025. Este importe se suma al dividendo a cuenta de 0,1679 euros brutos por acción abonado en noviembre de 2025, por un total de 0,50 euros brutos por acción en efectivo. Ello representa un aumento del 15% frente al dividendo por acción correspondiente a los resultados de 2024 y supone una ratio de *payout* del 59,4%, frente al 53,5% del año anterior. Asimismo, se han iniciado y ejecutado (o están en ejecución[5]) en 2025 nuevos programas de recompra de acciones por valor de 1.000 millones de euros que, sumados al dividendo en efectivo de 3,5 mil millones de euros, elevan la distribución total a unos 4,5 mil millones de euros en 2025. La suma del DPA a cargo del resultado del 2025 más el VTC/acción a cierre del 2025, ajustado excluyendo el dividendo complementario propuesto, ha aumentado un 16% frente al equivalente de 2024. Por su parte, el TSR (revalorización del valor más dividendos) de CaixaBank aumentó un +112% en 2025, frente al +91% del Eurostoxx Banks y el +55% del IBEX-35. Si se analiza la evolución del TSR en los últimos 3 y 5 años, CaixaBank también muestra un comportamiento muy superior al del Eurostoxx Banks y al del IBEX-35 en ambos periodos.

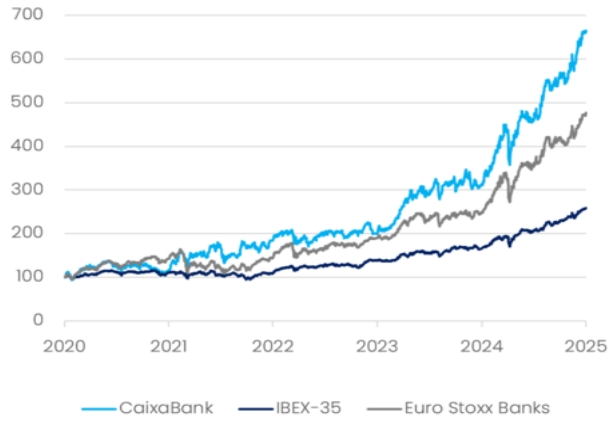
VARIACIÓN DEL TSR*

	5 años	3 años	1 año
CABK	564,9 %	259,5 %	112,1 %
SX7E	376,4 %	231,1 %	90,8 %
IBEX-35	158,5 %	138,7 %	55,3 %

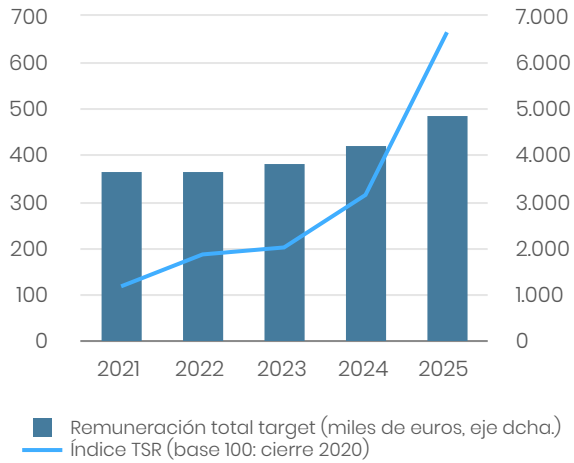
**Total Shareholder Return*, Fuente: Bloomberg

[1] Desde 2022 bajo NIIF 17; 2015-2021 en base a cifras reportadas previamente (NIIF 4). 2021 PF incluyendo 12 meses con Bankia.
[2] Excluye impactos no recurrentes del proceso de reestructuración en 2019 y de la fusión en 2021.
[3] Serie histórica ajustada excluyendo costes extraordinarios de fusión y de la reestructuración de 2019. 2023 y 2024 PF ajustados para excluir el impacto del gravamen a la banca para mantener la coherencia con 2025.
[4] 2022-25 bajo NIIF17. 2021 PF incluyendo Bankia 12 meses y excluyendo impactos extraordinarios de la fusión.
[5] El 7º SBB está aún en ejecución a mes de febrero de 2026.

_EVOLUCIÓN TSR 2021-2025 (CIERRE 2020 COMO BASE 100)



_EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN TOTAL TARGET VS. TSR



- **Clientes:** CaixaBank sigue fortaleciendo un modelo de atención que sitúa la confianza y la calidad del servicio como elementos clave, con progresos evidentes durante el último año. En 2025, sumamos un incremento neto de 390.000 nuevos clientes en España y se ha reforzado la posición como banco de referencia entre particulares, elevando la penetración al 40,4% (+100 pbs en el año)[1] y consolidándose como el banco principal para el 72% de ellos[2]. Paralelamente, se ha seguido ampliando la oferta de productos y servicios, lanzando iniciativas innovadoras como, por ejemplo, Generación+, FaciliteaCoches, FaciliteaCasa o el programa *Cashback*, al que ya se han adherido 1,3 millones de clientes en solo tres meses. También se han evolucionado los canales digitales con el despliegue progresivo de la nueva app, que ha recibido la máxima valoración entre las apps bancarias en España en Google Play[3]. Dichos avances se han visto reflejados en una clara mejora de la experiencia del cliente, con el NPS relacional aumentando más de 5 p.p. hasta el 20,8% en 2025 (vs.15,7% en 2024) y con mejoras relevantes también en los principales NPS transaccionales (+c.4 p.p. en Retail Firma hasta el 83,4%; +c.6 p.p. en Banca de Empresas hasta el 97,7%; +0,7 p.p. en Banca Privada hasta el 98,0%). Este progreso también ha recibido reconocimiento externo, con distinciones como Mejor Banco en España 2025 (Euromoney y Global Finance), Mejor Banco para Consumidores en Europa 2025 (Euromoney) y Mejor Banco en Europa Occidental 2025 (Global Finance).
- **Empleados:** el sector firmó un Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y Entidades Financieras para 2024-2026 el 18 de abril de 2024. Este Convenio permite la recuperación del poder adquisitivo de los empleados mediante la regulación de una revisión salarial del 11% en tres años más un pago único de 1.000 euros para toda la plantilla, entre otras medidas de mejora. En 2026 en particular, el incremento de retribución fija de la plantilla de CaixaBank será superior al 4%, con el incremento de convenio del 3% más los incrementos vegetativos por los acuerdos laborales. Por otra parte, el Grupo CaixaBank ha generado 1.106 puestos de trabajo nuevos en 2025, aumentando la plantilla por segundo año consecutivo. Finalmente, cabe destacar que CaixaBank ha sido distinguida con el sello "Top Employer Spain 2026" por el Top Employer Institute, poniendo en valor la calidad del entorno profesional, el compromiso con el desarrollo del talento y la mejora continua de las prácticas de gestión de personas en la Entidad.
- **Sociedad:** la solidez financiera de CaixaBank ha permitido también seguir impulsando el fuerte compromiso del Grupo con la sociedad y la sostenibilidad, batiendo objetivos no financieros del primer año del Plan Estratégico 2025-27 e impulsando el dividendo social. Además, cabe recordar que casi el 50% del beneficio de CaixaBank es atribuible a dos accionistas significativos que, por su naturaleza, repercuten directamente en la sociedad española. Así, en 2025, el dividendo percibido por estos dos accionistas se estima aumentará en torno a un 13%[4] en base interanual. Por último, cabe destacar también que CaixaBank ha sido reconocido como Mejor Banco del Mundo por su Apoyo a la Sociedad por Global Finance.

[1] Fuente: FRS Inmark 2025.
[2] % de clientes (persona física ≥ 18 años en España) para los que la entidad es el banco principal. En base a datos de FRS Inmark 2025.
[3] CaixaBank Now. Fuente: Google Play a 19 de enero del 2026. a. El grupo de comparables incluye: Abanca, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, BBVA, ING, N26, y Revolut.
[4] En base a la última información pública sobre la posición de la Fundación la Caixa y del FROB en el accionariado de CaixaBank.

COMPONENTES FIJOS DE LA REMUNERACIÓN

El importe de los componentes fijos para Consejeros Ejecutivos, previsto para el ejercicio 2026 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 2026
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.124	114	62	360		2.660

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 2026
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5		19	24

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

COMPONENTES VARIABLES DE LA REMUNERACIÓN

ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE CON MÉTRICAS PLURIANUALES

Los importes objetivo para este concepto determinados en 2026 son los siguientes:

(miles de euros)	Cargo	Remuneración variable objetivo (miles de €)
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.620

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

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

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

_ESTIMACIÓN ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE CON MÉTRICAS PLURIANUALES 2025

(importes en miles de euros)	Consejero Delegado
RV con nivel de consecución <80%	0
RV con nivel de consecución 100%	2.620
% RV 100% sobre Componentes Fijos	79,7 %
RV máxima con nivel de consecución 120%	3.144
% RV 120% sobre Componentes Fijos	95,6 %

_MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES ANUALES

Criterios corporativos	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento		Grado de consecución
Financieros	ROTE	20 %	> 20,1%		120 %
			Entre 20,1% y 15,2%		Entre 120% y 80%
			< 15,2%		0%
	Ratio de Eficiencia recurrente	15 %	< 38,5%		120 %
			Entre 38,5% y 41,7%		Entre 120% y 80%
			> 41,7%		0%
	NPAs (variación en millones de €)	10 %	< -2.146 mill. €		120 %
			Entre -2.146 mill. € y -1.448 mill. €		Entre 120% y 80%
			>-1.448 mill. €		0%
	Cuota de Mercado	10 %	> +0,45 p.p.		120 %
			Entre +0,25 p.p. y +0,45 p.p,		Entre 100% y 120%
			Entre +0,05 p.p. y +0,25 p.p.		100 %
			Entre -0,15 p.p. y +0,05 p.p.		Entre 80% y 100%
			< -0,15 p.p.		0%
No financieros	RAF[1]	20 %	0 ámbares		105 %
			0,5 ámbares		102,5 %
			1 ámbar		100 %
			1,5 ámbares		97,5 %
			2 ámbares		95 %
			2,5 ámbares		92,5 %
			3 ámbares		90 %
			3,5 ámbares		87,5 %
			4 ámbares		85 %
			4,5 ámbares		82,5 %
			5 ámbares		80,0 %
			>= 5,5 ámbares		0%
	Calidad	15 %	NPS relacional (60%)	> 24%	120 %
				Entre 20% y 24%	Entre 100% y 120%
				Entre 17% y 20%	100 %
				Entre 13% y 17%	Entre 80% y 100%
				< 13%	0%
			NPS transaccional (40%)	> 68,4%	120 %
				Entre 64,4% y 68,4%	Entre 80% y 120%
				< 64,4%	0%
	Factores de Sostenibilidad (Medioambientales, Sociales y de Gobernanza)	10 %	Combinación de objetivos ESG:		Máximo del 120% y mínimo del 80% por debajo 0%
			Movilización acumulada en Finanzas Sostenibles (25%): Entre 38.656 millones € y 57.984 millones €		
			% empresas con exposición crediticia de sectores bajo el perímetro Net Zero a cierre de 2024 con las que se ha realizado engagement en el año (25%): entre 80% y 100%		
			Reconocimiento por encima de la media entre 2 y 4 agencias de los principales ratings de Sostenibilidad entre los peers del Eurostoxx Banks (MSCI, S&P, Sustainalytics, Fitch, ISS) (25%)		
			% Mujeres en posiciones directivas (25%): entre 44,4% y 44,6%		

Se incluye un ajuste negativo del 5% en el caso que se supere un determinado número de GAPs de cumplimiento de criticidad Alta y Media con más de 6 y 12 meses de antigüedad, respectivamente, a cierre del ejercicio 2026.

[1]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 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 (Return on Tangible Equity) (20%)

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

RE (Ratio de Eficiencia recurrente) (15%)

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

Variación de NPAs (10%)

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

Cuota de mercado (10%)

Definición: Es la métrica que mide la variación de la cuota global de mercado, incluyendo créditos y recursos del sector privado no financiero residente en España.

Para su medición se compara la cuota promedio de septiembre a noviembre de 2025 con la cuota promedio de septiembre a noviembre de 2026.

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

RAF (Risk Appetite Framework) (20%)

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

El cuadro de mando del RAF permite un seguimiento de los riesgos financieros, no financieros y transversales. En particular, por tanto, se incluyen riesgos como el operacional, el de conducta y el riesgo reputacional. El perímetro de estas métricas cubre el total del Grupo CaixaBank. Desde la perspectiva de reputación, el cuadro de mando tiene en consideración de manera directa aspectos de sostenibilidad, así como vinculados a ciberseguridad y protección de datos y experiencia de cliente. Estos aspectos, a su vez, son los que surgen como materiales en el Estudio de Doble Materialidad 2025

Calidad (15%)

Definición: Métrica que combina el índice del Net Promoter Score (índice que se elabora en base a la información obtenida de clientes para conocer si recomendarían CaixaBank) de distintos ámbitos de la entidad. El 60% se define en base al NPS Relacional que mide el nivel de satisfacción global del cliente con CaixaBank y, el 40% en base al NPS Transaccional sintético que mide la satisfacción tras la interacción con los distintos canales de la Entidad.

Este reto está relacionado con el subtema material "Oferta de valor, comercialización responsable y satisfacción de los clientes" incluido en el Estudio de Doble Materialidad 2025, y recoge el compromiso de CaixaBank de mantener un modelo de atención eficiente y adaptado a las preferencias de los clientes, midiendo la calidad por segmentos específicos, persiguiendo la inclusión financiera de toda la sociedad tal y como establece nuestro Plan Estratégico 2025-2027.

Sostenibilidad (10%)

Definición: Se trata de una métrica sintética que agrupa cuatro indicadores distintos, cada uno con un peso del 25%.

- Movilización de finanzas sostenibles, de acuerdo con el objetivo del plan de sostenibilidad 2025-2027. En el cálculo del reto no se tiene en cuenta el efecto mercado en la cifra de incremento de activos sostenibles bajo gestión, sin alterar el objetivo planteado en el plan para el período.
- Porcentaje de empresas clientes bajo el perímetro de Net Zero con los que se haya realizado labores de engagement en el año para alinear a los acreditados con los compromisos de descarbonización comunicados por la Entidad.
- Reconocimiento de los principales ratings de sostenibilidad (MSCI, S&P, Sustainalytics, Fitch, ISS) por encima de la media de los peers incluidos en el Eurostoxx Banks.
- Porcentaje de mujeres en posiciones directivas.

A efectos de determinar la concesión de remuneración variable por los factores anuales (financieros y no financieros) anteriormente descritos, una vez cerrado el ejercicio 2026 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.

Este reto está recogido dentro del Estudio de Doble Materialidad 2025 y se vincula al subtema material "Diversidad, equidad e inclusión".

Compliance (Ajuste del 5%)

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

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

_MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES PLURIANUALES

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%	0%
	TSR	25 %	VTSR CABK / VTSR SX7e	VTSR CABK / VTSR SX7e >= 100%	0%
				VTSR CABK / VTSR SX7e >= 90% y < 100%	Entre 0% y 20%
				VTSR CABK / VTSR SX7e < 90%	100 %
	ROTE Plurianual	25 %	Media de los importes retados anualmente en el período de medición	> Media = 100%	0%
				Entre 80% y 100%	Entre 0% y 100%
				< 80% = 0%	100 %
	Factores de Sostenibilidad	25 %	Finanzas Sostenibles (75%)	> = 147.108 mill. € = 100%	0%
				Entre 147.108 mill. € y 110.331 mill. € = entre 75 y 100%	Entre 0% y 100%
				< 110.331 mill. € = 0%	100 %
			% de mujeres en posiciones directivas (25%)	> = 45% = 100%	0%
				Entre 44,6% y 45% entre 75 y 100%	Entre 0% y 100%
				< 44,6% = 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.

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

TSR (25%)

Definición: Comparativa de la evolución del TSR de CaixaBank en relación con la evolución del TSR del índice EUROSTOXX Banks (SX7e) durante el periodo considerado. Definición de la métrica:

- Se define VTSR como (1+% variación TSR durante el periodo considerado) y aplica a VTSR CABK y VTSR SX7e
- Se obtiene el indicador de performance como la ratio entre VTSR CABK / VTSR SX7e

Tal y como se plantea para el resto de factores plurianuales, y atendiendo entre otros a las diferencias en términos de diversificación geográfica entre CaixaBank y buena parte de los componentes del índice, se establece una escala de consecución que, en el caso del TSR, conlleva una penalización del 100% si la ratio VTSR CABK/ VTSR SX7e es inferior al 90%.

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 trata de una métrica sintética que agrupa dos indicadores distintos.

- Movilización de finanzas sostenibles, con una ponderación del 75%, de acuerdo con el objetivo del plan de sostenibilidad 2025-2027. En el cálculo del reto se eliminará el efecto mercado, sin alterar el objetivo planteado en el plan para el período.
- Porcentaje de mujeres en posiciones directivas, con una ponderación del 25%.

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, descritos en el apartado 3.2 anterior.

En línea con nuestro modelo de gestión responsable, un 30% de la retribución variable del Consejero Delegado se vincula a factores ASG. Tal como se indica en las métricas anuales detalladas anteriormente; un 10 % está vinculada a indicadores vinculados a Sostenibilidad, 15% de tipo social vinculado a la Calidad y Experiencia Cliente, además de un posible ajuste negativo del 5% vinculado al Cumplimiento Normativo y la gestión de la Gobernanza. Asimismo, en el ajuste con métricas plurianuales un 25 % está vinculado a un reto de movilización de finanzas sostenibles a largo plazo.

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

De conformidad con el sistema de concesión, consolidación y pago aplicable a la remuneración variable del Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales de los Consejeros Ejecutivos de la Entidad, el 40% de la remuneración variable correspondiente al ejercicio en curso se abonará, de darse las condiciones para ello, a partes iguales en efectivo y en acciones de CaixaBank, mientras que el 60% restante se diferirá, 30% en efectivo y 70% en acciones, durante un periodo de cinco años (12% cada año). En este sentido, el pago correspondiente a los dos primeros años de diferimiento está sujeto a factores anuales, mientras que el pago de los tres siguientes años estará sujeto al cumplimiento de los factores plurianuales que hayan sido aprobados.

El sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos es el mismo que el expuesto para 2025.

APORTACIONES A SISTEMAS DE PREVISIÓN Y OTRAS COBERTURAS

En el caso del Consejero Delegado, se prevé realizar una aportación definida total cada año de 485.350 € para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

El importe objetivo anual correspondiente a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones, con arreglo a lo previsto en la Política de Remuneración, sería de 85.650 € en el caso de D. Gonzalo Gortázar Rotaeche.

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 118.470 €.

_REMUNERACIÓN A TRAVÉS DE SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)				
	Cargo	**Componente fijo (85%)**	**Componente variable (15%)[1]**	**Cobertura de fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez**	**Total previsto 2026**
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	485	94	119	698

[1]Se 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 109,69% del resultado de las métricas vinculadas a factores anuales 2025 para el Consejero Delegado.

RETRIBUCIONES A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DERIVADAS DE LA REPRESENTACIÓN DE CAIXABANK

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

_REMUNERACIÓN COMO CONSEJEROS EN REPRESENTACIÓN DE CAIXABANK

(miles de euros)	Cargo	Sociedad participada	Total previsto 2026
Gonzalo Gortázar	Consejero[1]	Banco BPI	47
Gonzalo Gortázar	Presidente[2]	CaixaBank Payments & Consumer	3
Gonzalo Gortázar	Presidente	VidaCaixa	310
Tomás Muniesa	Vicepresidente	CECA	17
Total por concepto 2026			**377**

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 2026 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.

[1] Tras finalizar el mandato 2023-2025 sin que se haya acordado su reelección, está previsto que se mantenga en el cargo hasta septiembre 2026, momento en el que se prevé disponer de la idoneidad del supervisor para el nombramiento de los miembros del consejo para el periodo 2026-2028.
[2] En fecha 28 de enero de 2026 Don Gonzalo Gortázar presentó su renuncia como miembro y Presidente del Consejo de Administración.

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

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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
A.1 y subapartados	No	Sección 2 y Sección 5 en referencia a la política de remuneraciones
		Sección 5 en referencia a los componentes fijos de los consejeros en su condición de tales
		Sección 5 en referencia a los distintos componentes de remuneración de los consejeros con funciones ejecutivas Sección 4 en referencia a las características de los contratos celebrados con los consejeros con funciones ejecutivas
		Sección 5 en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2025 y su valoración cuantitativa
A.2	No	Sección 5 en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2025 y su valoración cuantitativa
A.3	No	Sección 5 e Introducción en referencia a la política de remuneraciones
A.4	No	Introducción, Sección 2 y Sección 5 en referencia a la votación del IARC y la política de remuneraciones

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

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

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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
B.12	No	No aplicable
B.13	No	No se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros. En la Nota 36 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: 31/12/2025

CIF: A08663619

Denominación Social:

CAIXABANK, S.A.

Domicilio social:

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	5.939.938.036	82,79

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	61.067.752	1,03
Votos a favor	4.575.081.622	77,02
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.303.788.662	21,95

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Presidente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Vicepresidenta	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	Consejero Independiente	Desde 06/05/2025 hasta 31/12/2025
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 11/04/2025
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 11/04/2025
Doña EVA CASTILLO SANZ	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 11/04/2025
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Consejero Otro Externo	Desde 03/06/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Consejera Independiente	Desde 11/04/2025 hasta 31/12/2025
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Consejero Dominical	Desde 26/06/2025 hasta 31/12/2025
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Consejero Independiente	Desde 27/05/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Consejera Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 11/04/2025
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Consejera Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funcionesejecutivas) 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 2025	Total ejercicio 2024
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	1.551		90						1.641	205
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	110		159						269	232
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	110		60	2.104	384	177		13	2.848	2.862
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	153		192						345	305
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	72		47						119	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	31		27						58	184
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	31		39						70	216
Doña EVA CASTILLO SANZ	31		42						73	232
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	110		102						212	184
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	110		60						170	151
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	64		55						119	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	79		74						153	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	110		188						298	216
Don PETER LÖSCHER	110		78						188	162
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	57		49						106	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	66		57						123	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	110		60						170	151
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	31		27						58	184
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	110		186						296	266

Observaciones[1] :

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 para el 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 2026.

- Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del plan de remuneración variable 2024 (4 %), 2023 (4 %), 2022 (4 %) y 2021 (6 %), cuyo pago corresponde en 2026.

[1] Estas observaciones no están incorporadas en el informe estadístico oficial de CNMV por imposibilidades técnicas, pero deben ser tenidas en cuenta para la correcta interpretación del Anexo estadístico.

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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											
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan											
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2025				111.896		36.095	10,64	384			75.801
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2024		98.537				19.709	10,64	210			78.828
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2023		97.712				24.428	10,64	260			73.284
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2022		70.122				23.374	10,64	249			46.748
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2021		36.280				18.140	10,64	193			18.140
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3r ciclo PIAC 2019-2021		71.136				35.568	10,64	378			35.568
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan											

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 LUIS ÁLVAREZ SATORRE	Plan											
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan											
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan											
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan											
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan											
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan											
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Plan											
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan											
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan											
Don PETER LÖSCHER	Plan											
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Plan											
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Plan											
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan											
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Plan											
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan											

Observaciones [1]:

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 Consejero Delegado:

- La parte en acciones del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2025 (20%), cuyo pago corresponde en 2026.
- La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2024 (8%), cuya entrega corresponde en 2026.
- La parte en acciones correspondiente al segundo diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2023 (8%), cuya entrega corresponde en 2026.
- La parte en acciones correspondiente al tercer diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (8%), cuya entrega corresponde en 2026.
- La parte en acciones correspondiente al cuarto diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2021 (6%), cuya entrega corresponde en 2026.
- Segunda entrega de acciones del tercer ciclo del PIAC 2019-2021 (33 %), cuya entrega corresponde en 2026.

Dado que, a la fecha de formulación de este Informe, las acciones detalladas no han sido entregadas a sus beneficiarios, a los efectos de calcular su valor en efectivo, se ha utilizado el mismo precio promedio que se utiliza para calcular la parte en acciones de la remuneración variable 2025 y que corresponde al precio promedio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2026, que ha sido de 10,636 €/acción.

Todas las acciones entregadas conllevan un periodo de retención de tres años desde su entrega. Una vez transcurrido un año desde la entrega, el Consejero podrá disponer de las acciones, si mantiene, tras la disposición, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones. Asimismo, transcurrido el primer año de tenencia, podrá disponer de las acciones 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.

El total de acciones asignadas (tanto las acciones entregadas como las diferidas) incluyendo el ejercicio 2025, por los planes de remuneración variable de Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y resto de empleados de CaixaBank que están pendientes de entrega suponen un 0,11% del total del capital social. No se emiten acciones para hacer frente al pago de la remuneración variable en acciones, si no que se adquieren en mercado a través de autocartera, por lo que estos planes de remuneración no suponen una dilución para los accionistas.

[1] Estas observaciones no están incorporadas en el informe estadístico oficial de CNMV por imposibilidades técnicas, pero deben ser tenidas en cuenta para la correcta interpretación del Anexo estadístico.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Don PETER LÖSCHER	
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	
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 con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI					1.450	1.384		
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			563	570	3.286	3.155	5.056	4.392
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN								
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Don PETER LÖSCHER								
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN								
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA								
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								

Observaciones [1]:

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

[1] Estas observaciones no están incorporadas en el informe estadístico oficial de CNMV por imposibilidades técnicas, pero deben ser tenidas en cuenta para la correcta interpretación del Anexo estadístico.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI		
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Seguro de Salud	5
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de riesgo seguro de vida	111
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU		
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE		
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA		
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA		
Doña EVA CASTILLO SANZ		
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH		
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES		
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN		
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO		
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL		
Don PETER LÖSCHER		
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN		
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA		
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ		
Don JOSÉ SERNA MASIÁ		
Doña KORO USARRAGA UNSAIN		

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 2025	Total ejercicio 2024
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI										435
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	309								309	95
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE										
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										
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	45								45	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Don PETER LÖSCHER										
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN										
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA										
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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	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				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Plan							0,00				
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Don PETER LÖSCHER	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Plan							0,00				
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Plan							0,00				
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	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 TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Don PETER LÖSCHER	
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	
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 con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN								
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Don PETER LÖSCHER								
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN								
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA								
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	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	
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Concepto	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Don PETER LÖSCHER	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Concepto	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	1.641				1.641	0				0	1.641
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	269				269					0	269
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.848	1.674		116	4.638	309				309	4.947
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	345				345					0	345
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	119				119					0	119
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	58				58					0	58
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	70				70					0	70
Doña EVA CASTILLO SANZ	73				73					0	73
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	212				212	750				750	962

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	170				170					0	170
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	119				119	45				45	164
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	153				153					0	153
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	298				298					0	298
Don PETER LÖSCHER	188				188					0	188
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	106				106					0	106
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	123				123					0	123
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	170				170					0	170
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	58				58					0	58
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	296				296					0	296
Total	7.316	1.674	0	116	9.106	1.104	0	0	0	1.104	10.210

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 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros Ejecutivos									
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	4.947	22,18 %	4.049	15,98 %	3.491	6,56 %	3.276	11,09 %	2.949
Consejeros Externos									
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	1.641	156,41 %	640	-4,19 %	668	-0,30 %	670	0,30 %	668
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	269	15,95 %	232	-0,85 %	234	0,86 %	232	12,62 %	206
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	345	13,11 %	305	6,27 %	287	24,78 %	230	— %	230
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	119								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	58	-68,48 %	184	2,79 %	179	5,29	170	31,78 %	129
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	70	-67,59 %	216	6,93 %	202	18,82	170	31,78 %	129
Doña EVA CASTILLO SANZ	73	-68,53 %	232	8,41 %	214	25,88	170	31,78 %	129
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	962	3,00 %	934	0,54 %	929	0,98	920	4,66 %	879
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	170	12,58 %	151	-5,63 %	160	-15,79	190	— %	190
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	164								
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	153								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	298	37,96 %	216	2,86 %	210	5,00	200	— %	200

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don PETER LÖSCHER	188	16,05 %	162	63,64 %	99				
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	106								
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	123								
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	170	12,58 %	151	2,72 %	147	5,00	140	30,84 %	107
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	58	-68,48 %	184	2,79 %	179	5,29	170	4,29 %	163
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	296	11,28 %	266	0,76 %	264	5,60	250	— %	250
Resultados consolidados de la sociedad	8.674	4,27 %	8.319	20,15 %	6.924	60,06	4.326	-18,61 %	5.315
Remuneración media de los empleados	82	5,13 %	78	5,41 %	74	8,82	68	6,25 %	64

Observaciones [1]:

Para el cálculo de la remuneración media de los empleados, se han incluido las partidas de sueldo y salarios, así como otros conceptos incluidos en los otros gastos de personal (aportación definida al Plan de Pensiones (ahorro y riesgo), póliza sanitaria, ayudas de estudios, ...) sin ajustes de consolidación ni contribuciones empresariales a la seguridad social. Este importe está calculado con la plantilla del Grupo CaixaBank a final del ejercicio.

Variaciones en las remuneraciones de los consejeros:

La variación de la remuneración del Sr. Gortázar de 2021 a 2022 se debe al mayor devengo de remuneración variable en 2022. El importe de la remuneración fija anual y variable objetivo ha sido el mismo para ambos ejercicios.

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

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

En la Junta General del año 2024 se aprobó un incremento del 3% en la retribución del Consejo de Administración, así como en la remuneración por sus funciones ejecutivas de los Consejeros Ejecutivos, que explica el incremento respecto 2023.

En la Junta General del año 2025 se aprobó un incremento promedio del 12,9% en la retribución del Consejo de Administración. Además se incrementó un 14,9% la retribución total del Consejero Delegado.

Tal y como se indica en el informe anual de gestión consolidada en el apartado Personal Propio la ratio entre la persona mejor pagada (Consejero Delegado) frente a la mediana de la compensación total anual de la plantilla es de 68. Este dato difiere del que se puede calcular con los resultados de la tabla C.2 por los diferentes criterios en la confección de la información económica.

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:

[19/02/2026]

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

[ ] Si
[√] No

[1] Estas observaciones no están incorporadas en el informe estadístico oficial de CNMV por imposibilidades técnicas, pero deben ser tenidas en cuenta para la correcta interpretación del Anexo estadístico.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia:	31/12/2025
CIF:	A08663619

Denominación Social:

CAIXABANK, S.A.

Domicilio social:

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	5.939.938.036	82,79

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	61.067.752	1,03
Votos a favor	4.575.081.622	77,02
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.303.788.662	21,95

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña EVA CASTILLO SANZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 11/04/2025
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 11/04/2025
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 11/04/2025
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Presidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 11/04/2025
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	Consejero Independiente	Desde 06/05/2025 hasta 31/12/2025
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Consejero Otro Externo	Desde 03/06/2025 hasta 31/12/2025
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Consejero Independiente	Desde 11/04/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Consejero Dominical	Desde 26/06/2025 hasta 31/12/2025

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Consejero Independiente	Desde 27/05/2025 hasta 31/12/2025

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 2025	Total ejercicio 2024
Doña EVA CASTILLO SANZ	31		42						73	232
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	31		27						58	184
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	31		27						58	184
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	110		60	2.104	384	177		13	2.848	2.862
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	110		186						296	266
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	110		188						298	216
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	153		192						345	305
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	110		60						170	151
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	110		60						170	151
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	1.551		90						1.641	205
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	31		39						70	216
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	110		159						269	232
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	110		102						212	184
Don PETER LÖSCHER	110		78						188	162
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	72		47						119	
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	64		55						119	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	79		74						153	

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 2025	Total ejercicio 2024
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	57		49						106	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	66		57						123	

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Plan							0,00				
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2025				111.896		36.095	10,64	384			75.801
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2024		98.537				19.709	10,64	210			78.828
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2023		97.712				24.428	10,64	260			73.284
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2022		70.122				23.374	10,64	249			46.748

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2021		36.280				18.140	10,64	193			18.140
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3r ciclo PIAC 2019-2021		71.136				35.568	10,64	378			35.568
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	Plan							0,00				
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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				
Don PETER LÖSCHER	Plan							0,00				
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	Plan							0,00				
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Plan							0,00				
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Plan							0,00				
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Don PETER LÖSCHER	
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña EVA CASTILLO SANZ								

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			563	570	3.286	3.155	5.056	4.392
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI					1.450	1.384		
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don PETER LÖSCHER								
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE								
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN								
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN								
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña EVA CASTILLO SANZ	Concepto	
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Seguro de Salud	5
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de riesgo seguro de vida	111
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepto	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	Concepto	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepto	
Don PETER LÖSCHER	Concepto	
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	Concepto	
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Concepto	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Concepto	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	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 2025	Total ejercicio 2024
Doña EVA CASTILLO SANZ										

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 2025	Total ejercicio 2024
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA										
Don JOSÉ SERNA MASIÁ										
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	309								309	95
Doña KORO USARRAGA UNSAIN										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ										
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS										
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI										435
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA										
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	750								750	750
Don PETER LÖSCHER										
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE										
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	45								45	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO										
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN										
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA										

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Plan							0,00				
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	Plan							0,00				
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan							0,00				
Don PETER LÖSCHER	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 LUIS ÁLVAREZ SATORRE	Plan							0,00				
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Plan							0,00				
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Plan							0,00				
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Don PETER LÖSCHER	
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Don PETER LÖSCHER								
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE								
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN								
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN								
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña EVA CASTILLO SANZ	Concepto	
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepto	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	Concepto	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepto	
Don PETER LÖSCHER	Concepto	
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	Concepto	
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Concepto	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Concepto	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	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.

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Doña EVA CASTILLO SANZ	73				73						73
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	58				58						58
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	58				58						58
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.848	1.674		116	4.638	309				309	4.947
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	296				296						296
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	298				298						298
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	345				345						345
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	170				170						170
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	170				170						170

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	1.641				1.641						1.641
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	70				70						70
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	269				269						269
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	212				212	750				750	962
Don PETER LÖSCHER	188				188						188
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	119				119						119
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	119				119	45				45	164
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	153				153						153
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	106				106						106

	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
Nombre	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	123				123						123
TOTAL	7.316	1.674		116	9.106	1.104				1.104	10.210

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 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	4.947	22,18	4.049	15,98	3.491	6,56	3.276	11,09	2.949
Consejeros externos									
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	1.641	156,41	640	-4,19	668	-0,30	670	0,30	668
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	269	15,95	232	-0,85	234	0,86	232	12,62	206
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	345	13,11	305	6,27	287	24,78	230	0,00	230

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	119	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	58	-68,48	184	2,79	179	5,29	170	31,78	129
Doña EVA CASTILLO SANZ	73	-68,53	232	8,41	214	25,88	170	31,78	129
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	962	3,00	934	0,54	929	0,98	920	4,66	879
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	170	12,58	151	-5,63	160	-15,79	190	0,00	190
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	153	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	298	37,96	216	2,86	210	5,00	200	0,00	200
Don PETER LÖSCHER	188	16,05	162	63,64	99	-	0	-	0
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	106	-	0	-	0	-	0	-	0
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	123	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	170	12,58	151	2,72	147	5,00	140	30,84	107
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	58	-68,48	184	2,79	179	5,29	170	4,29	163
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	296	11,28	266	0,76	264	5,60	250	0,00	250
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	70	-67,59	216	6,93	202	18,82	170	31,78	129

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	164	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	8.674	4,27	8.319	20,15	6.924	60,06	4.326	-18,61	5.315
Remuneración media de los empleados									
	82	5,13	78	5,41	74	8,82	68	6,25	64

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:

[19/02/2026]

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

[ ] Si
[√] No