CaixaBank

> 2021

Informe Anual de **Remuneracions**



CaixaBank

01 PÀG. 3
Introducció

02 PÀG. 6
Principis i responsabilitats de gestió de la Política de Remuneracions

- Retribució dels Consellers_7
- Comissió de Retribucions_8

03 PÀG. 10
Política de Remuneracions 2021

- Retribució dels Consellers en la seva condició com a tals_10
- Retribució dels consellers amb funcions executives_11

04 PÀG. 31
Termes i condicions dels contractes generals i del corresponent al Conseller Delegat i al President Executiu

- Condicions generals dels contractes_31
- Condicions particulars dels contractes del Conseller Delegat i del president Executiu _33

05 PÀG. 34
Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2022

- Retribució dels consellers en la seva condició com a tals_35
- Retribució dels consellers amb funcions executives _36

  Components fixos de la remuneració_36

  Components variables de la remuneració_37

  Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank_43

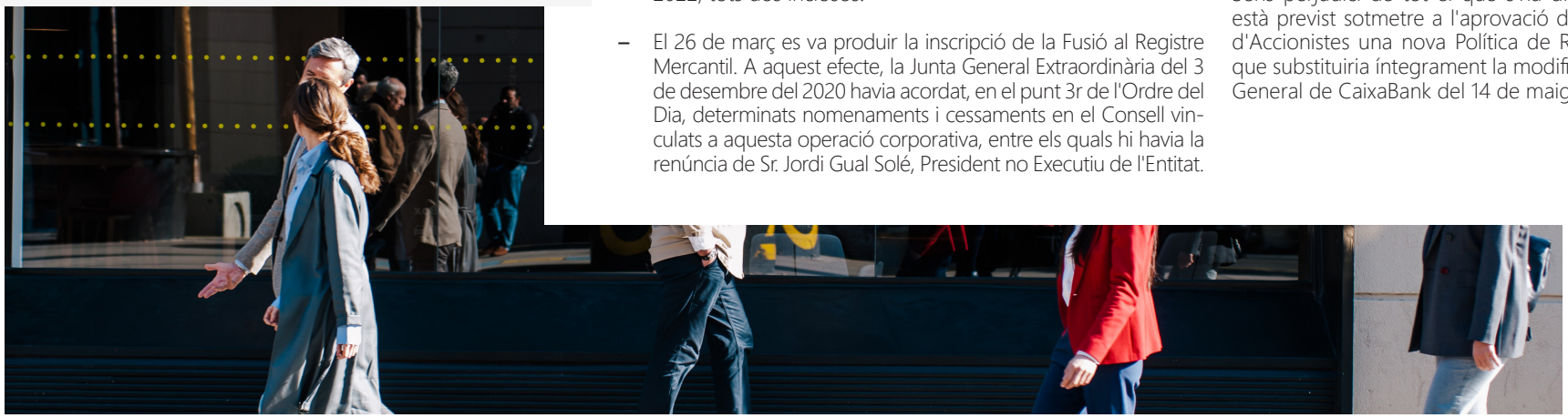
  Remuneracions al marge de la condició de Conseller_43

06 PÀG. 44
Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de CNMV

07 PÀG. 46
Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

1. Introducció

Aquest informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers corresponent a l'exercici 2021 (d'ara endavant, **Informe o IARC**) l'elabora el Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions de Caixabank, S.A. (d'ara endavant, **CaixaBank, Societat o Entitat**) d'acord amb el que preveu l'article 541 de la Llei de societats de capital (d'ara endavant, **LSC**), seguint el contingut i les instruccions que estableix la Circular 3/2021 de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (d'ara endavant, **CNMV**)[1].



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

L'exercici 2021 ha estat especialment intens per a l'Entitat, com a conseqüència, entre altres aspectes, de l'operació societària de fusió per absorció de Bankia, S.A. per part de CaixaBank (d'ara endavant, la Fusió). Aquest esdeveniment ha tingut un impacte significatiu en la composició i la retribució del Consell d'Administració.

- L'1 de gener del 2021, la Política de Remuneració de Consellers aplicable a l'Entitat (d'ara endavant, **Política de Remuneració o Política**) era l'aprovada per la Junta General d'Accionistes el 22 de maig del 2020 per als exercicis 2020 al 2022, tots dos inclosos.

- El 26 de març es va produir la inscripció de la Fusió al Registre Mercantil. A aquest efecte, la Junta General Extraordinària del 3 de desembre del 2020 havia acordat, en el punt 3r de l'Ordre del Dia, determinats nomenaments i cessaments en el Consell vinculats a aquesta operació corporativa, entre els quals hi havia la renúncia de Sr. Jordi Gual Solé, President no Executiu de l'Entitat.

- El 30 de març, el Consell d'Administració va aprovar el contracte com a Conseller Executiu del senyor José Ignacio Goirigolzarri, que d'aquesta manera es va convertir en President Executiu de CaixaBank.

Com a conseqüència de tot això, la Junta General d'Accionistes, en la seva reunió celebrada el 14 de maig del 2021, va acordar aprovar una modificació de la Política de Remuneració 2020-2022. El text modificat va substituir íntegrament l'aprovat el dia 22 de maig del 2020, sens perjudici dels efectes produïts i consolidats durant la seva vigència.

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

https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/Accionistasinversores/Gobierno_Corporativo/Politica_de_Remuneracion_del_Consejo_de_Administracion_CAST.pdf

Sens perjudici de tot el que s'ha dit, de cara a l'exercici 2022 està previst sotmetre a l'aprovació de la pròxima Junta General d'Accionistes una nova Política de Remuneració de Consellers, que substituiria íntegrament la modificació aprovada per la Junta General de CaixaBank del 14 de maig del 2021.

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



Els motius principals que justifiquen la necessitat d'aprovar una nova Política són els següents:

01. L'aprovació de la Llei 5/2021, de 12 d'abril, per la qual es modifica el text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i altres normes financeres, pel que fa al foment de la implicació a llarg termini dels accionistes en les societats cotitzades. En concret, de conformitat amb la disposició transitòria 1a d'aquesta Llei, les societats han de sotmetre a aprovació la Política de Remuneracions adaptada a aquestes modificacions en la primera junta general que se celebri dins els 6 mesos posteriors a la seva publicació al Butlletí Oficial de l'Estat.

02. Les novetats normatives en matèria de remuneracions en entitats de crèdit que s'han produït durant el 2021 en el règim de remuneració de les entitats de crèdit, com a part de la transposició a l'ordenament jurídic espanyol de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de maig de 2019 (d'ara endavant, **CRD V)**.

03. El canvi en el model d'incentivació variable mitjançant la unificació del sistema de remuneració variable anual i a llarg termini en un únic esquema de retribució (d'ara endavant, **Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals o Esquema**), mantenint els graus de concessió màxima per al còmput total.

D'aquesta manera, l'apartat 5 d'aquest IARC descriu les característiques de la Política que, en la data d'elaboració d'aquest Informe, està previst elevar a la Junta General d'Accionistes de l'any 2022.

Tal com estableix l'article 541 de la Llei de societats de capital, aquest Informe, que ha estat aprovat de manera unànime pel Consell d'Administració en la seva reunió del 17 de febrer del 2022, serà sotmès a votació consultiva dels accionistes en la Junta General Ordinària d'Accionistes del 2022, com a punt separat de l'ordre del dia.

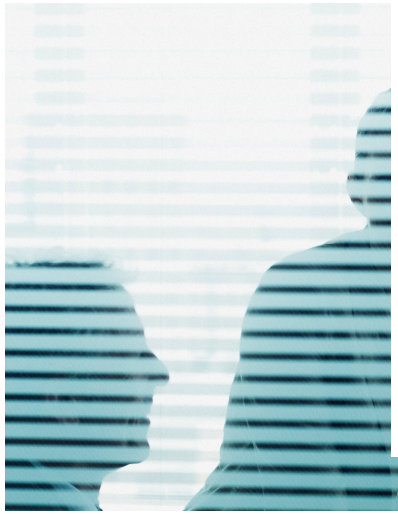
Retribucions

Les seccions següents formen part de l'**Informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers**, que ha d'elaborar el Consell d'Administració i sotmetre a votació de la Junta General d'Accionistes amb caràcter consultiu.



2. Principis i responsabilitats de gestió de la política de remuneracions

CaixaBank estableix la seva Política de Remuneració partint de principis generals de remuneració que aposten per un posicionament de mercat que permet atreure i retenir el talent necessari i impulsar comportaments que assegurin la generació i la sostenibilitat de valor a llarg termini. Així mateix, anualment s'analitzen les pràctiques de mercat, per mitjà d'enquestes salarials i estudis específics ad hoc fets per empreses especialitzades de primer nivell, que agafen com a mostres de referència les del sector financer dels mercats on opera CaixaBank i les d'empreses de l'IBEX 35 comparables.



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

En l'exercici 2021, la modificació de la Política de Remuneració sotmesa pel Consell al vot vinculant de la Junta General del 14 de maig del 2021 va rebre un percentatge de vots a favor del 75,76% sobre el quòrum de votació. Aquest resultat va estar condicionat per l'entrada en l'accionariat d'un accionista significatiu, titular d'un 16,1% del capital, que va votar en contra de la modificació de la Política. D'altra banda, la votació consultiva de l'Informe Anual de Remuneracions de l'exercici anterior va obtenir el 72,31% de vots a favor sobre el quòrum de votació, a causa principalment de l'abstenció d'aquest mateix accionista en aquest punt de l'ordre del dia. Aproximadament el mateix va passar amb la resta de punts referits a remuneracions, en què també va manifestar la seva abstenció.

Excloent aquest sol accionista de la votació, la modificació de la Política de Remuneració s'hauria aprovat amb un 96,3% de vots a favor i l'Informe Anual de Remuneracions s'hauria aprovat amb un 91,9% de vots a favor. Així mateix, la resta de propostes referents a remuneracions s'haguessin aprovat amb percentatges superiors al 96%. A més, totes aquestes propostes van rebre el suport dels principals assessors de vot d'inversors institucionals.

La nova Política de Remuneració que es proposa a la Junta General del 2022, a més d'incloure adaptacions normatives, també inclou, entre altres, millores en matèria de transparència sobre l'impuls a la sostenibilitat de valor a llarg termini i un nou sistema d'incentivació variable amb objectius anuals i plurianuals establerts prèviament, encaminats a la gestió prudent del risc i amb més pes de les mètriques de sostenibilitat, així com l'increment del període de retenció de les accions lliurades a Consellers Executius, per complir així la recomanació 62 del Codi de Bon Govern de Societats Cotitzades. La nova Política no suposa un increment dels límits de remuneració global del conjunt dels consellers.

2.1 Retribució dels **Consellers**

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

Consellers en la seva **condició com a tals**

El sistema previst als Estatuts Socials estableix que la remuneració del càrrec de Conseller de CaixaBank ha de consistir en una quantitat fixa anual, la xifra màxima de la qual determinarà la Junta General, que es mantindrà vigent mentre la Junta no n'acordi la modificació. D'aquesta manera, la remuneració dels membres del Consell, en la seva condició de tals, consisteix únicament en components fixos.

Els Consellers no Executius (aquells que no tenen funcions executives) mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank i, en conseqüència, no disposen de contractes formalitzats amb aquesta per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap mena de pagament per cessament en el càrrec de Conseller.

Retribució dels consellers per les seves **funcions executives**

En relació amb els membres del Consell amb funcions executives (d'ara endavant, Consellers Executius), els Estatuts Socials reconeixen a favor seu una retribució per les seves funcions executives addicional al càrrec de Conseller.

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

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

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

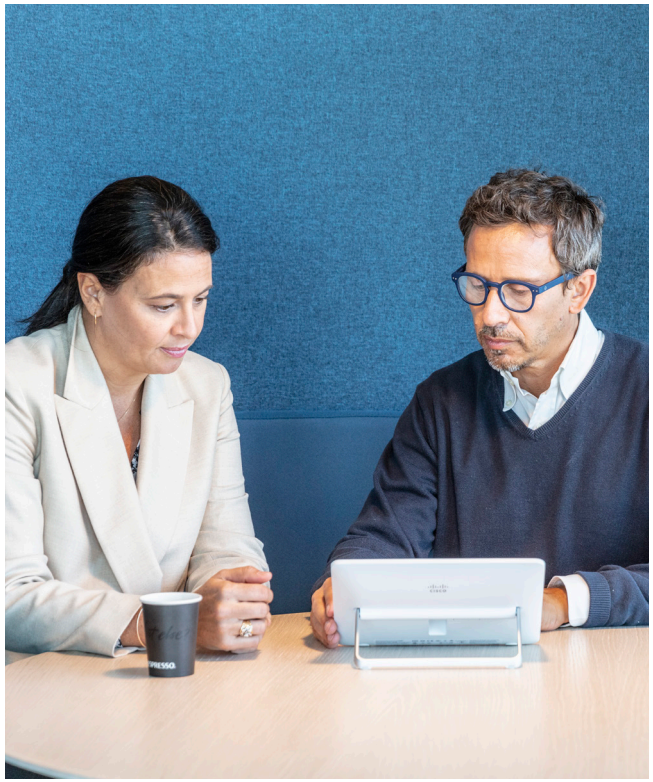
Per a la remuneració dels consellers executius no es té en compte la remuneració de caràcter variable i garantit. No obstant això, la Societat pot considerar excepcionalment la seva conveniència en el cas de nous nomenaments o contractacions, sempre que la Societat tingui una base de capital sana i sòlida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

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

2.2 Comissió de **Retribucions**

Composició

A 31 de desembre de 2021, la Comissió de Retribucions estava composta per tres (3) Consellers Independents i un (1) Conseller Dominical, a més d'un secretari i un vicesecretari no membres. Tots els membres de la Comissió tenen una àmplia experiència, aptituds i coneixements, d'acord amb les comeses d'aquesta.



Nom i cognoms	Càrrec	Caràcter	Data del primer nomenament
María Amparo Moraleda	Presidenta	Independent	25-09-2014
Joaquín Ayuso	Vocal	Independent	30-03-2021
Cristina Garmendia	Vocal	Independent	22-05-2020
José Serna	Vocal	Dominical	30-03-2021
Óscar Calderón	Secretari no membre	--	01-01-2017
Óscar Figueres	Vicesecretari primer no membre	--	23-10-2017

Funcions

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

- Preparar les decisions relatives a les remuneracions, **en coordinació amb la Comissió de Riscos**, incloses les que tinguin repercussions per al risc i la gestió de riscos de la Societat que hagi d'adoptar el Consell d'Administració. En particular, informarà i proposarà al Consell d'Administració la política de retribucions, el sistema i la quantia de les retribucions anuals dels Consellers i Alts Directius, així com la retribució individual dels Consellers executius i Alts Directius i les altres condicions dels seus contractes, especialment de tipus econòmic i sens perjudici de les competències de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat pel que fa a condicions que aquesta hagi proposat i alienes a l'aspecte retributiu.
- Vetllar per l'observança de la política de retribucions de Consellers i Alts Directius, així com informar sobre les condicions bàsiques establertes en els contractes subscrits amb aquests i el seu compliment.
- Informar i preparar la política general de remuneracions de la Societat i, en especial, les polítiques que es refereixen a les categories de personal les activitats professionals de les quals incideixin de manera significativa en el perfil de risc de la societat, i les que tenen per objectiu evitar o gestionar els conflictes d'interès amb els clients de la societat.
- Analitzar, formular i revisar periòdicament els programes de retribució ponderant la seva adequació i els seus rendiments, i vetllar per la seva observança.

- Proposar al Consell l'aprovació dels informes o de les polítiques de remuneracions que aquest hagi de sotmetre a la Junta General d'Accionistes, així com informar el Consell sobre les propostes que tinguin relació amb remuneració que, si escau, aquest hagi de proposar a la Junta General.

- Vetllar perquè els eventuals conflictes d'interessos no perjudiquin la independència de l'assessorament extern prestat a la Comissió en relació amb l'exercici de les seves funcions.

- Considerar els suggeriments que li faci arribar el President, els membres del Consell, els Directius o els Accionistes de la Societat.

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

Les propostes de la Comissió de Retribucions són elevades al Consell d'Administració de CaixaBank per a la seva consideració i, si escau, per a la seva aprovació. En cas que les decisions corresponguin a la Junta General d'Accionistes de CaixaBank, d'acord amb les seves competències, el Consell d'Administració de CaixaBank n'aprova la inclusió en l'ordre del dia i les propostes dels corresponents acords, acompanyades dels informes preceptius.

Qualsevol prestació de serveis d'import significatiu (diferent de la pròpia de l'exercici del càrrec) o la realització d'operacions amb CaixaBank per part dels membres del Consell o de les seves parts vinculades està subjecta al règim de comunicació, excepció, dispensa individualitzada i publicitat prevista en la normativa aplicable a CaixaBank com a entitat de crèdit cotitzat.

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

Assessors externs

La Comissió de Retribucions ha comptat amb l'assessorament d'Ernst & Young Abogados S.L.P. (EY) per a la preparació d'aquest Informe, per a l'elaboració de la Política que se sotmetrà a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes del 2022, i, en particular, per al disseny d'un nou esquema de remuneració variable vinculat a la consecució d'objectius anuals i plurianuals, entre altres.

Activitats de la Comissió durant el 2021

Durant l'exercici 2021, la Comissió de Retribucions de CaixaBank s'ha reunit 10 vegades i ha dut a terme, entre altres, les activitats següents en matèria retributiva:

MES	ACTIVITATS
Gener	La Comissió de Retribucions de CaixaBank va determinar, per a la seva proposta al Consell, l'impacte de la renovació de la pòlissa de risc del Pla de Pensions d'Ocupació, així com el resultat dels reptes individuals i corporatius de l'esquema de Bonus de l'exercici anterior i la proposta de bonus i reptes corporatius per a l'exercici 2021.
Febrer	Es va modificar la proposta de Bonus per a alguns membres de l'Alta Direcció i es van proposar l'Informe Anual de Remuneracions dels membres del Consell d'Administració i l'esquema de bonus i reptes corporatius 2021.
Març	La Comissió de Retribucions de CaixaBank va preparar la proposta de modificació de la Política de Remuneració del Consell d'Administració i va elaborar les propostes d'acord per al lliurament d'accions a favor dels Consellers Executius com a part del programa de retribució variable de la Societat i el nombre de Beneficiaris del Tercer Cicle del Pla d'Incentius Anuals Condicionats al Pla Estratègic 2019-2021. Així mateix, va sol·licitar l'autorització de la ràtio màxima de la remuneració variable superior al 100% per a determinades posicions del Col·lectiu Identificat.
Abril	Es va revisar la Gestió Retributiva de l'Alta Direcció, amb la conseqüent proposta de les condicions per a l'exercici 2021. A més, es van aprovar els reptes individuals de l'Alta Direcció per al 2021, així com els Reptes Corporatius 2021 i de l'Incentiu a Llarg termini.
Juny	La Comissió de Retribucions va proposar l'actualització de la Política de Remuneracions del Col·lectiu Identificat, així com la modificació del Reglament del Pla d'Incentius Anuals Condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021 i el Col·lectiu Identificat per a l'exercici en curs.
Juliol	Es va revisar el Protocol de transició de la Direcció General de RH i es van obtenir conclusions i el grau de progrés de les auditories de remuneracions 2021.
Setembre	La Comissió de Retribucions de CaixaBank va aprovar la modificació de la Política General de Remuneracions i la seva adaptació a les mètriques ASG, es van adoptar els reptes individuals de negoci 2021, es va valorar l'impacte de l'Acord Laboral d'Integració en els membres del Comitè de Direcció origen Bankia i es va aprovar el nomenament del nou Director de Recursos Humans de CaixaBank.
Octubre	La Comissió de Retribucions de CaixaBank va aprovar la desvinculació del Responsable de Compliment i el nomenament del nou responsable.
Novembre	La Comissió de Retribucions de CaixaBank va aprovar el calendari de gestió retributiva 2021-2022, així com la proposta del nou model de Retribució Variable amb mètrica plurianual.
Desembre	La Comissió de Retribucions de CaixaBank va aprovar la modificació de les Polítiques de Remuneracions per incloure-hi el nou model de Retribució Variable de l'Entitat.

3. Política de Remuneracions 2021

3.1 Retribució dels Consellers en la seva condició com a tals

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

La xifra fixada per la Junta General es destina a retribuir el Consell i les seves comissions i es distribueix entre els seus membres, de la forma que el Consell consideri més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions, tenint en compte les funcions i la dedicació de cadascun d'ells i la seva pertinença a les diferents comissions, així com la periodicitat i la forma, a través de dietes, retribucions estatutàries o altres. En la Junta General del 2017 es va fixar en 3.925.000 euros la quantitat anual màxima de la remuneració conjunta de Consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives.

En aquest sentit, a la Junta General Ordinària del 2021, celebrada el 14 de maig, es va aprovar la reducció d'aquesta remuneració màxima, que va passar de 3.925.000 euros a 2.925.000 euros. Aquest decrement estava motivat com a conseqüència del canvi de categoria del president del Consell d'Administració. Aquesta funció, abans exercida per un Conseller no Executiu (Sr. Jordi Gual Solé), estava remunerada en concepte d'1.000.000 euros. En la mesura que aquesta funció ha passat a ser exercida per un Conseller Executiu (Sr. José Ignacio Goirigolzarri), aquest import deixa de computar a l'efecte de la remuneració dels consellers en la seva condició com a tals.

Aquest nou límit màxim s'entén sens perjudici de la part de la retribució addicional del President no Executiu meritada fins a la data del cessament en les seves funcions, vàlidament satisfeta conforme a la Política de Remuneració del Consell d'Administració vigent fins a aquell moment.

En conseqüència, els imports aprovats per pertinença al Consell i a les seves Comissions durant els exercicis 2021 i 2020 són els que s'indiquen tot seguit:

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

(milers d'euros)	Total 2021	Total 2020
Remuneració base per membre del Consell	90	90
Remuneració addicional al president del Consell (concepte no aplicable des del 26 de març del 2021)	0	1.000
Remuneració addicional al conseller coordinador	38	38
Remuneració addicional per membre de la Comissió Executiva	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió Executiva	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Riscos	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió de Riscos	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	50	50
Remuneració addicional al president de la Comissió d'Auditoria i Control	10	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Nomenaments	30	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Nomenaments	6	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Retribucions	30	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Retribucions	6	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital[1]	30	30

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

(milers d'euros)	Total 2021*	Total 2020
Remuneració distribuïda als consellers en la seva condició com a tals	2.854	3.337

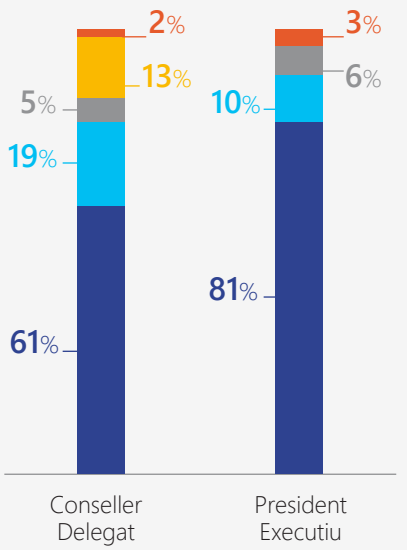
(*) La remuneració distribuïda el 2021 té en compte la part de la retribució addicional del president no executiu meritada fins a la data del cessament en les seves funcions.



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

3.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

Com a resum, tot seguit es presenta el mix retributiu corresponent a la retribució meritada dels Consellers Executius de CaixaBank el 2021:



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

Components fixos de la remuneració

La remuneració fixa dels Consellers Executius es basa principalment en el grau de responsabilitat i la trajectòria professional, combinada amb un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials i estudis específics ad hoc. Les enquestes salarials i estudis específics ad hoc en què participa CaixaBank estan fets per empreses especialitzades de primer nivell, i la mostra comparable és la del sector financer del mercat on opera CaixaBank i la de les empreses de l'IBEX 35 comparables.

Peer Group de referència per a la retribució dels Consellers Executius

Santander	BBVA	Banc Sabadell	Bankinter	ABN Amro	Commerzbank
Crédit Agricole	Deutsche Bank	Erste Group	KBC Groep	Lloyds Banking Group	Natixis
Raiffeisen	Natwest	Swedbank			

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

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

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



Tot seguit es presenten les remuneracions meritades pels Consellers Executius vinculades a components fixos:

Remuneració vinculada a components fixos de consellers executius

(milers d'euros)	Càrrec	Sou	Remuneració per pertinença al Consell	Remuneració per pertinença a Comissions del Consell	Remuneració per càrrecs en societats del Grup	Remuneració per pertinença a consells fora del Grup	Remuneració fixa anual total
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	1.917	90	50	204		2.261
José Ignacio Goirigolzarri[1]	President executiu	1.122	69	45		11	1.247
Total per concepte 2021		**3.039**	**159**	**95**	**204**	**11**	**3.508**
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	1.561	90	50	560		2.261
Total per concepte 2020		**1.561**	**90**	**50**	**560**		**2.261**

[1] Les quanties meritades del President Executiu s'han calculat per la part proporcional al temps que va ocupar el càrrec durant l'exercici 2021 (del 30 de març del 2021 al 31 de desembre del 2021). La remuneració fixa anual total pactada per a l'exercici complet 2021 era d'1.650.000 euros.

La remuneració fixa anual total del Conseller Delegat es va mantenir per a l'any 2021 en vist el 2020.

Així mateix, els consellers executius poden ser remunerats en espècie en forma de cobertura d'assistència sanitària per a ells i els seus familiars propers, ús d'automòbil o habitatge, o avantatges similars usuals en el sector, adequats al seu estatus professional i seguint els estàndards que s'estableixin per al segment professional a què pertanyen. Tot seguit es presenten les remuneracions en espècie meritades pels Consellers Executius:

Remuneració en espècie dels Consellers Executius

(milers d'euros)	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars[2]	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	5		2	7
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	2			2
Total per concepte 2021		**7**		**2**	**9**
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	6			6
Total per concepte 2020		**6**			**6**

[2] Assegurança d'assistència mèdica per al Conseller Executiu, el seu cònjuge i fills menors de 25 anys.



Components variables a la retribució

A continuació es detallen els diferents components variables de la remuneració per als consellers executius:

A. Components variables a curt termini dels sistemes retributius

Els Consellers Executius tenien reconeguda en l'exercici 2021 una remuneració variable anual en forma de bonus, determinat sobre una remuneració target establerta pel Consell a proposta de la Comissió de Retribucions, amb un grau de consecució ajustat al risc (ex ante i ex post) i al mesurament del rendiment, determinada de conformitat amb criteris quantitatius (financers) i qualitatius degudament especificats i documentats.

Per a l'exercici 2021, el Conseller Delegat ha tingut assignada una remuneració variable anual objectiu equivalent al 31% de la seva remuneració fixa anual total, en cas de compliment del 100% dels objectius preestablerts a l'inici de l'any pel Consell, que pot assolir fins a un màxim del 38% de la remuneració fixa anual total.

D'altra banda, el President Executiu ha tingut assignada una remuneració variable anual objectiu equivalent al 12% de la seva remuneració fixa anual total, en cas de compliment del 100% dels objectius preestablerts a l'inici de l'any per la Comissió de Retribucions, que pot assolir fins a un màxim del 15% de la remuneració fixa anual total.

La remuneració variable en forma de bonus per al Conseller Delegat i per al President Executiu, establerta per al 2021, es basa en el compliment d'una combinació de reptes corporatius, que ponderen un 50% de la seva remuneració variable anual total, així com en el compliment de reptes individuals, que ponderen un 50% de la seva remuneració variable anual total, de conformitat amb el detall següent:

Reptes corporatius de la remuneració variable en forma de bonus dels Consellers Executius el 2021

Els reptes corporatius, amb una ponderació del 50%, són fixats anualment pel Consell, a proposta de la Comissió de Retribucions, amb un grau de consecució en el rang de [80% - 120%], la determinació dels quals es basa en els conceptes següents, alineats amb els objectius estratègics:

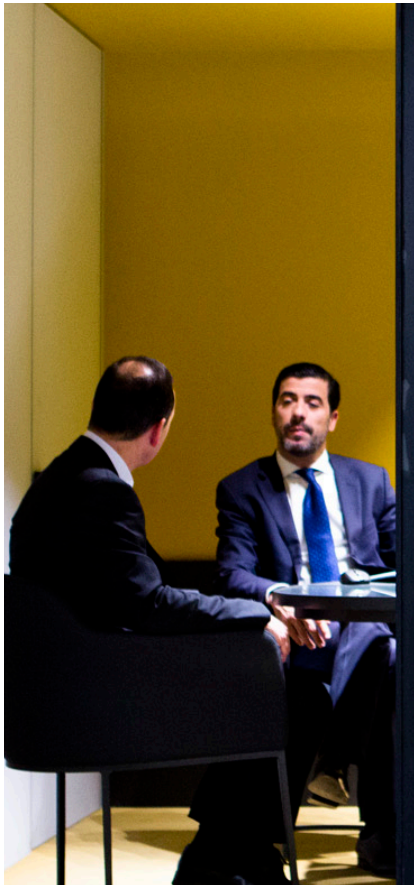
Mètrica	Ponderació	Rang de performance	Objectiu	Resultat	Grau de compliment del repte (%)	Reconeixement del repte (%)
ROTE	10%	80% - 120%	6,2	7,6	120	120
Ràtio d'eficiència core	10%	80% - 120%	56,6	56	110,5	110,5
Variació d'actius problemàtics	10%	80% - 120%	10.953	6.813	120	120
Risk Appetite Framework (RAF)	10%	80% - 120%	Sis ambres	Cinc ambres	110	110
Qualitat	5%	80% - 120%	84,3	86,3	120	120
Conducta i compliment	5%	80% - 120%	97	98,06	107,1	107,1
					114,8	**114,8**

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

ROTE (10%)

Definició: Mesura l'índex de rendibilitat sobre el patrimoni tangible i es calcula com el quocient entre el resultat atribuït al Grup (ajustat per l'import del cupó de l'Additional Tier 1 i deduint-ne els aspectes extraordinaris associats a la fusió) i els fons propis més ajustos de valoració mitjans 12 mesos, deduint-ne els actius intangibles o fons de comerç. El grau de compliment del ROTE durant el 2021 s'ha calculat de conformitat amb el detall següent: 2.115 (resultat net de cupó AT1) / 27.879 (fons propis i ajustos de valoració mitjans deduïts els intangibles).

L'objectiu del repte era 6,2 i s'ha assolit un resultat de 7,6, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2021 és del màxim del 120%.



Ràtio d'eficiència core (REC) (10%)

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

El grau de compliment de la Ràtio d'Eficiència Core el 2021 s'ha calculat de conformitat amb el detall següent: 5.930 (despeses recurrents) / 10.597 (ingressos core).

L'objectiu del repte era 56,6 i s'ha assolit un resultat de 56,0, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2021 és del 110,5%.

Variació d'actius problemàtics (10%)

Definició: És la variació, en termes absoluts, dels actius problemàtics del Grup (definits com a saldos dubtosos, adjudicats i drets de rematada), aïllant l'efecte de la integració de Bankia, l'aportació de la qual ja està considerada dins la variació target.

El grau de compliment de la mètrica durant el 2021 s'ha calculat de conformitat amb el detall següent: l'objectiu del repte era una variació de 10.953 i s'ha assolit un resultat de 6.813, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2021 és del màxim del 120%.

Risk Appettite Framework (RAF): (10%)

Definició: Per al càlcul de la consecució de l'objectiu lligat a la mètrica RAF s'utilitza un nivell agregat del quadre de comandament del Marc d'Apetit al Risc de l'Entitat. Aquest quadre de comandament està compost per mètriques quantitatives, que mesuren els diferents tipus de risc, i el Consell d'Administració estableix unes zones d'apetit (verd), tolerància (ambre) o incompliment (vermell) i determina l'escala de consecució, que estableix uns percentatges de penalització o bonificació en funció de la variació de cada mètrica entre la situació real del final de l'exercici i la prevista inicialment per al mateix exercici en el pressupost.

El grau de compliment de la mètrica durant el 2021 s'ha calculat de conformitat amb el detall següent: 2 agrupacions de mètriques en nivell de tolerància ambre, segons pressupost, 1 mètrica en nivell de tolerància vermell (equival a tres ambres), segons pressupost, i una mètrica millora de nivell de tolerància ambre a verd.

L'objectiu del repte era 6 ambres i s'ha assolit un resultat de 5 ambres, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2021 és del 110%.

Qualitat (5%)

Definició: Índex de referència intern de Qualitat, calculat com una mitjana mòbil dels últims 12 mesos, compost pels índexs d'experiència de cadascun dels negocis (Particulars, Premier, BusinessBank, Negocis, Privada, Empreses, Institucions i Corporativa) ponderat per la seva aportació al marge ordinari de CaixaBank.

L'objectiu del repte era 84,3 i s'ha assolit un resultat de 86,3, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2021 és del màxim del 120%.

Conducta i compliment (5%)

Definició: Índex que agrega mètriques de monitoratge de processos vinculats a la Prevenció del Blanqueig de Capitals, MiFID i Comercialització correcta de productes i serveis.

L'objectiu del repte era 97 i s'ha assolit un resultat de 98,06, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2021 és del 107,1%.

Partint dels resultats anteriors, el Consell d'Administració, prèvia proposta de la Comissió de Retribucions, ha aprovat el reconeixement d'un 114,8% de la part de la remuneració variable en forma de bonus objectiu vinculat als reptes corporatius (50%).



Reptes individuals de la remuneració variable en forma de bonus dels Consellers Executius el 2021

Els reptes individuals, amb una ponderació del 50% i un grau de consecució en el rang de [60% - 120%], que es distribueix globalment entre reptes vinculats a l'estratègia de CaixaBank. El 2021, aquests reptes s'han focalitzat fonamentalment en les mètriques següents:

Conseller delegat

Per al Conseller Delegat, els reptes individuals de l'any 2021 s'han centrat en la integració organitzativa, operativa i tecnològica de Bankia a CaixaBank, la negociació i execució de la reestructuració de personal i el nou acord laboral, la reducció de costos i consecució de sinergies derivades de la fusió, la renegociació dels diferents acords estratègics de distribució i l'impuls de la sostenibilitat, desenvolupant la funció dins el Comitè de Direcció i promovent la realització d'un pla director de sostenibilitat per a tot el Grup CaixaBank.

President executiu

Pel període des del seu nomenament, del 30 de març del 2021 al 31 de desembre del 2021:

El 2021, els reptes individuals del president s'han focalitzat fonamentalment en aspectes relacionats amb la integració de CaixaBank i Bankia, així com en el reforç del Govern Corporatiu des de la seva funció com a president del Consell d'Administració, assegurant una excel·lent coordinació entre el Consell mateix, les seves comissions i la Secretaria del Consell. Per al mesurament d'aquests reptes s'ha tingut en compte la valoració del Consell a través d'un procés d'avaluació de tots els Consellers. A més, el president incorporava també dins els seus reptes individuals l'objectiu d'assegurar el bon funcionament de la funció d'Auditoria Interna, aconseguint una adaptació ràpida i adequada de la funció després del procés d'integració i millorant la valoració i aportació de valor als principals stakeholders.

La Comissió de Retribucions ha considerat un grau de compliment per al Conseller Delegat i President Executiu que, valorats individualment, ha coincidit en el 118% en tots dos casos.

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

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

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

CONSELLER DELEGAT

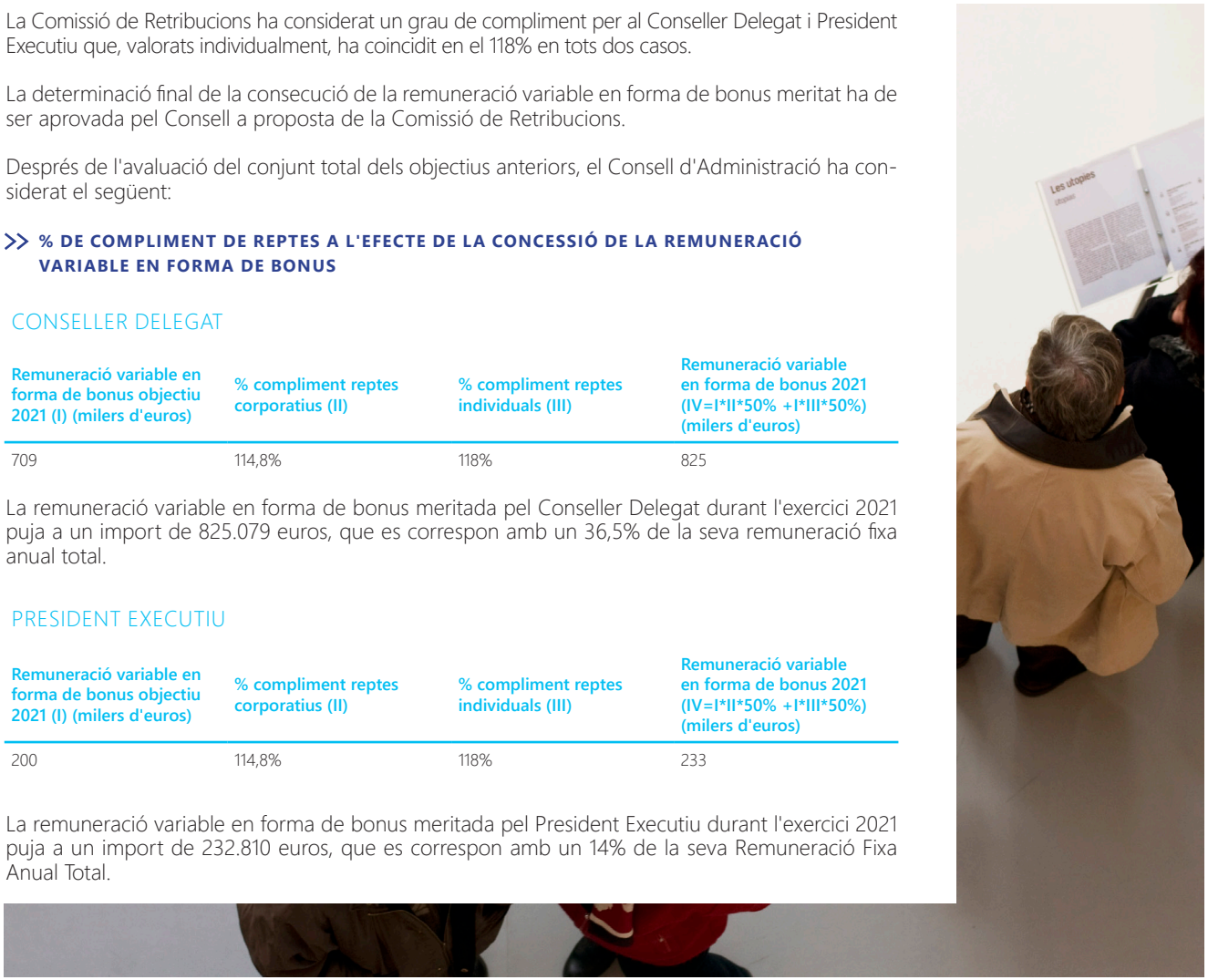
Remuneració variable en forma de bonus objectiu 2021 (I) (milers d'euros)	% compliment reptes corporatius (II)	% compliment reptes individuals (III)	Remuneració variable en forma de bonus 2021 (IV=I*II*50% +I*III*50%) (milers d'euros)
709	114,8%	118%	825

La remuneració variable en forma de bonus meritada pel Conseller Delegat durant l'exercici 2021 puja a un import de 825.079 euros, que es correspon amb un 36,5% de la seva remuneració fixa anual total.

PRESIDENT EXECUTIU

Remuneració variable en forma de bonus objectiu 2021 (I) (milers d'euros)	% compliment reptes corporatius (II)	% compliment reptes individuals (III)	Remuneració variable en forma de bonus 2021 (IV=I*II*50% +I*III*50%) (milers d'euros)
200	114,8%	118%	233

La remuneració variable en forma de bonus meritada pel President Executiu durant l'exercici 2021 puja a un import de 232.810 euros, que es correspon amb un 14% de la seva Remuneració Fixa Anual Total.



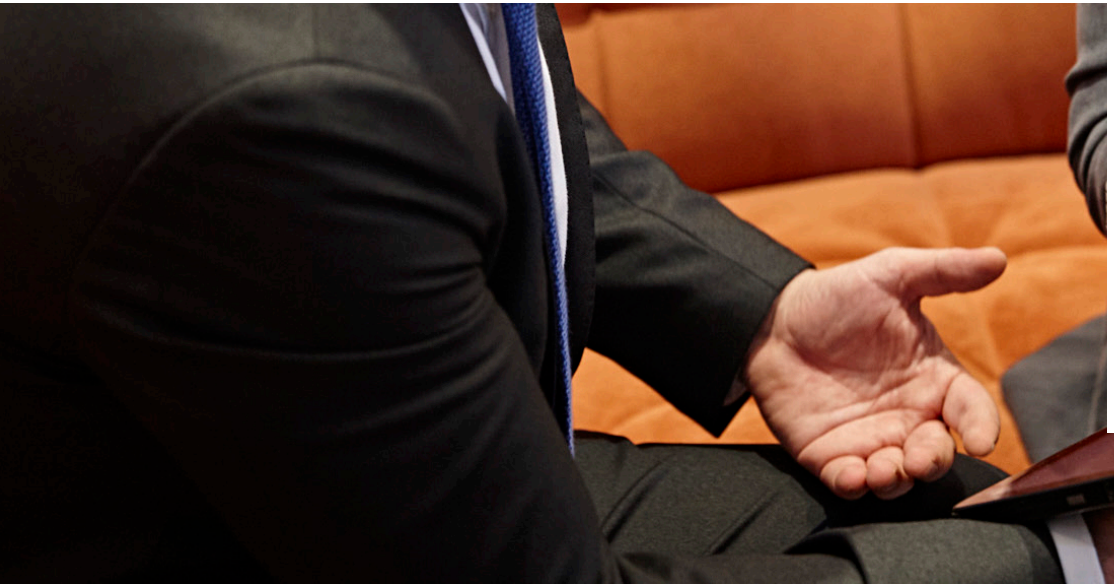
Ajornament i pagament en instruments

Un cop determinat l'import de la remuneració variable, se n'abona un 40% durant el primer trimestre de l'exercici següent a la meritació, del qual el 50% és en metàl·lic i la resta en instruments, un cop satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

Sempre que no concorrin els supòsits de reducció de remuneració previstos, el 60% del pagament diferit s'ha d'abonar en 5 parts segons un calendari establert, respectivament, 12, 24, 36, 48 i 60 mesos després del pagament inicial, i cadascun d'aquests pagaments és el 50% en metàl·lic i la resta en instruments, un cop satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

Requisit de permanència

La percepció de la remuneració variable en forma de bonus per part del Conseller Executiu està subjecta al manteniment de la seva relació de servei a 31 de desembre de l'any en què s'hagi de meritar aquesta remuneració variable.



GONZALO GORTÁZAR – CONSELLER DELEGAT

Remuneració meritada durant l'exercici 2021 vinculada a components variables en forma de bonus del Conseller Delegat

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format bonus	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonus de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bonus de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abonament de la remuneració variable *upfront* del 2021	Accions	20%	60.467	40%	165	495
	Efectiu	20%			165	
Abonament de la remuneració variable diferida del 2019	Accions	6%	16.256	64%	46	275
	Efectiu	6%			46	
Abonament de la remuneració variable diferida del bonus 2018	Accions	6%	15.613	76%	47	188
	Efectiu	6%			47	
Abonament de la remuneració variable diferida del bonus 2017	Accions	6%	7.824	88%	31	62
	Efectiu	6%			31	

(*) El 2020, el Conseller Delegat va renunciar voluntàriament a la retribució variable anual en forma de bonus corresponent a aquest exercici, com a acte de responsabilitat per la situació econòmica i social excepcional generada per la COVID-19.

Els rendiments de la remuneració variable diferida en format bonus per al conseller delegat abonada en l'any pugen a 100 euros.

JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI – PRESIDENT EXECUTIU

Remuneració meritada durant l'exercici 2021 vinculada a components variables en forma de bonus del President Executiu

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format bonus	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonus de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre Remuneració variable format bonus de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
Abonament de la remuneració variable *upfront* del 2021	Accions	20%	17.061	40%	47	140
	Efectiu	20%			47	

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

(milers d'euros)

Concepte de remuneració variable format bonus	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonus de l'exercici esmentat	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bonus de cada exercici	Remuneració equivalent	Remuneració diferida latent
RVA 2018	Accions	25%	13.482	50%	57	114
	Efectiu	25%			57	
RVA 2017	Accions	12,5%	5.350	75%	31	62
	Efectiu	12,5%			31	
RVA 2016	Accions	12,5%	6.726	100%	31	0
	Efectiu	12,5%			31	

B. Components variables a llarg termini dels sistemes retributius

Pla d'Incentius Anuals Condicionats vinculats al Pla Estratègic 2019-2021

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

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

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

Tot seguit es descriu la informació detallada del PIAC vigent durant l'exercici 2021.

Beneficiaris

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



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

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

Cada cicle té dos períodes de mesurament d'objectius:

- El primer període de mesurament (d'ara endavant, **Primer Període de Mesurament**) es correspondrà amb el primer any de cadascun dels cicles, en què s'hauran de complir determinats objectius lligats a les mètriques que es descriuen més endavant. En funció del grau de compliment dels objectius del Primer Període de Mesurament, i partint de les Unitats assignades a l'inici de cada cicle, es concedirà als beneficiaris durant el segon any de cada cicle (d'ara endavant, **Data de Concessió**) un incentiu provisional (d'ara endavant, **Incentiu Provisional**) equivalent a un nombre d'accions (d'ara endavant, **Concessió de l'Incentiu Provisional**). Aquesta no implica el lliurament en aquest moment d'accions.

- El segon període de mesurament (d'ara endavant, **Segon Període de Mesurament**) es correspondrà amb els 3 anys de durada de cadascun dels cicles, en què s'hauran de complir igualment els objectius lligats a les mètriques descrites. El nombre final d'accions que es lliurarà (d'ara endavant, **Incentiu Final**) es determinarà després de la finalització de cadascun dels cicles i estarà subjecte al fet que es compleixin els objectius del Segon Període de Mesurament de cadascun dels cicles (d'ara endavant, **Determinació de l'Incentiu Final**), i en cap cas podrà superar les accions de l'Incentiu Provisional.

Per als Consellers Executius i membres del Comitè de Direcció, les accions corresponents a l'Incentiu Final de cada cicle es lliuren per terços el tercer, quart i cinquè aniversaris de la Data de Concessió (d'ara endavant, **Dates de Liquidació)**. Per a la resta de beneficiaris que no formen part del Col·lectiu Identificat el 2021, les accions es lliuren en la seva totalitat en una única Data de Liquidació, en el tercer aniversari de la Data de Concessió. Per als beneficiaris que formin part del Col·lectiu Identificat 2021, les accions es lliuraran per meitats el tercer i quart aniversaris de la Data de Concessió.

La data formal d'inici del PIAC va ser el 5 d'abril del 2019 (d'ara endavant, **Data d'Inici**), excepte per a aquells beneficiaris incorporats amb posterioritat. El PIAC finalitzarà en l'última Data de Liquidació de les accions corresponents al Tercer Cicle, és a dir, el 2027 per als Consellers Executius i els membres del Comitè de Direcció, i el 2025 per a la resta de beneficiaris (d'ara endavant, **Data de Finalització**).

Valor de les accions que s'agafarà com a referència

El valor de les accions que servirà de referència per a l'assignació de les Unitats es correspondrà amb el preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció de CaixaBank de les sessions borsàries de gener de cada any d'inici de cicle (és a dir, 01/2019, 01/2020 i 01/2021).

El valor de les accions corresponents a l'Incentiu Final que, si escau, es lliurin, es correspondrà amb el preu de cotització de tancament de l'acció de CaixaBank en cada Data de Liquidació de cadascun dels cicles.

Nombre d'Unitats que s'assignaran

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

NU = IT / PMA

- **NU =** Nombre d'unitats que s'assignaran a cada beneficiari, arrodonit per defecte a l'enter superior més pròxim.

- **IT =** Import «objectiu» de referència del beneficiari en funció de la seva posició.

- **PMA =** Preu mitjà aritmètic arrodonit al tercer decimal del preu de tancament de l'acció de les sessions borsàries de gener de cada any d'inici dels cicles.



Nombre d'accions corresponents a la concessió de l'Incentiu Provisional i Final

Les accions corresponents a la Concessió de l'Incentiu Provisional es determinen amb la fórmula següent:

NAC = NU x GCI

- **NAC =** Nombre d'accions de la Concessió de l'Incentiu Provisional, arrodonides per defecte al sencer superior.
- **NU =** Nombre d'Unitats assignades al beneficiari a l'inici de cada cicle.
- **GCI =** Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional, en funció del grau de compliment d'objectius lligats a les mètriques del PIAC durant el primer any de cada cicle (vegeu l'apartat «mètriques»).

Les accions corresponents a l'Incentiu Final es determinen amb la fórmula següent:

NA = NAC x Aj. Ex post

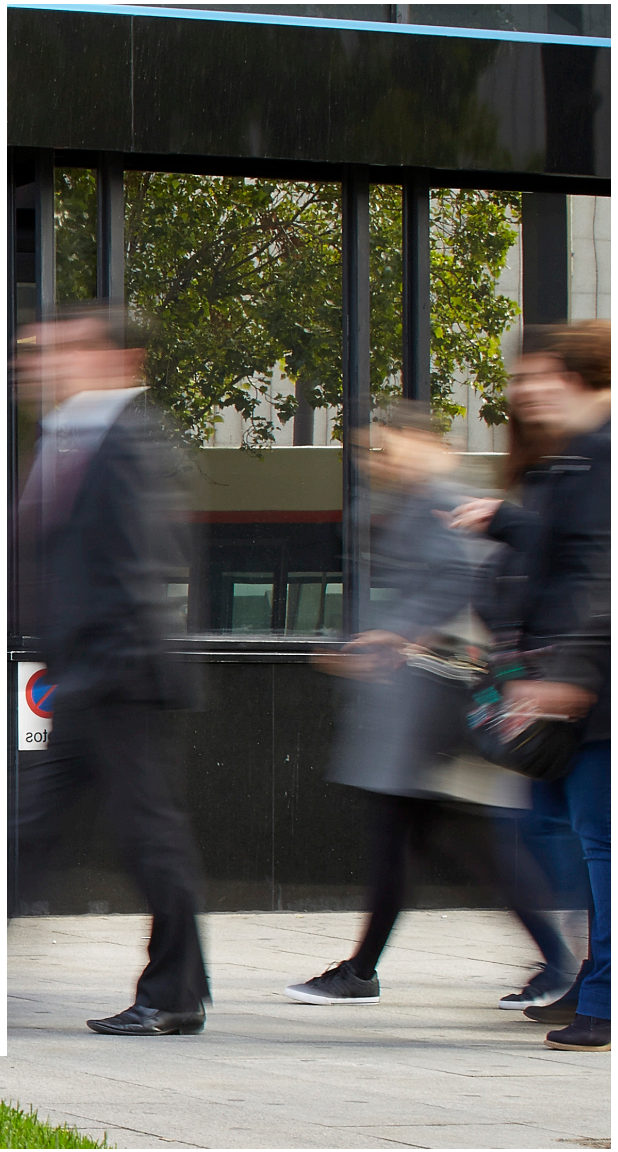
- **NA =** Nombre d'accions corresponent a l'Incentiu Final que es lliurarà, arrodonit a l'enter superior més pròxim.
- **Aj. Ex-post =** Ajust ex-post sobre l'Incentiu Provisional de cada cicle, en funció del compliment de l'objectiu de cada cicle.

Nombre màxim d'accions a lliurar

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

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

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



Mètriques

a. Determinació del Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional

El Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional (GCI) dependrà del grau de compliment dels objectius durant el Primer Període de Mesurament de cada cicle, lligats a les mètriques següents:

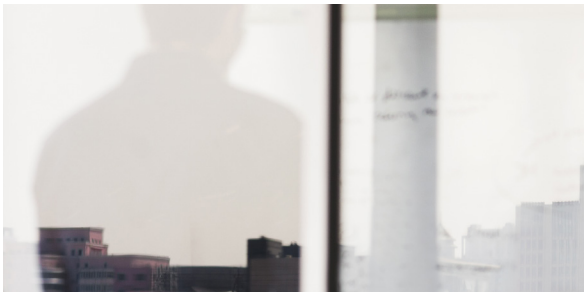
Concepte objectivable	Ponderació en grau de consecució de l'incentiu (GCI)	Grau de consecució mínim	Grau de consecució màxim
REC (ràtio d'eficiència core)	40%	80%	120%
ROTE (Return on Tangible Equity)	40%	80%	120%
IEX (índex d'Experiència Client)	20%	80%	120%

REC (*Ràtio d'Eficiència Core*)

Escala d'èxit	
REC	Coeficient
≤ 55,5%	1,2
56,60%	1
57,80%	0,8
> 57,8%	0

ROTE (*Return on Tangible Equity*)

Escala d'èxit	
ROTE	Coeficient
≥ 7,1%	1,2
6,20%	1
5,30%	0,8
< 5,3%	0



IEX (índex d'Experiència Client)

Escala d'èxit	
ROTE	Coeficient
≥ 84,5	1,2
84,3	1
84,1	0,8
< 84,1	0

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

GCI = CREC x 40% + CROTE x 40% + CIEX x 20%

- **GCI =** Grau de Consecució de l'Incentiu Provisional expressat com un percentatge arrodonit al primer decimal.
- **CREC =** Coeficient assolit en relació amb l'objectiu REC.
- **CROTE =** Coeficient assolit en relació amb l'objectiu ROTE.
- **CIEX =** Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IEX.

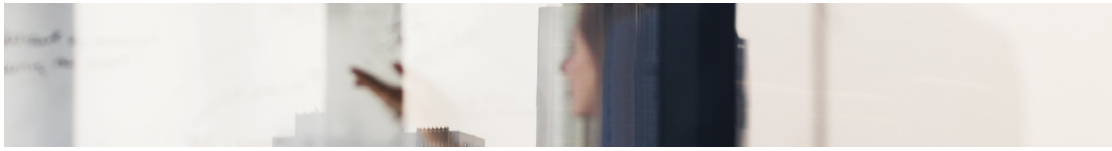
Serà condició per a la Concessió de l'Incentiu Provisional en cada cicle, que la mètrica ROTE superi, al final del Primer Període de Mesurament de cada cicle, un valor mínim, establert pel Consell.

Coeficient multiplicador

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

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

Posició en el grup de comparació	Coeficient multiplicador
1a a 3a	1,6
4a a 6a	1,4
7a a 9a	1,2
10a a 18a	1



b. Càlcul de l'Incentiu Final

L'Ajust ex-post es calcularà en funció dels objectius que s'assoleixin en relació amb les mètriques següents al final de cada cicle. La seva aplicació podrà fer que les accions finals que es lliuraran siguin menors, però mai superiors, a les accions corresponents a l'Incentiu Provisional en cada Data de Concessió:

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

Concepte objectivable	Ponderació	Grau de consecució mínim	Grau de consecució màxim
RAF	60%	0%	100%
TSR (*Total Share Return*)	30%	0%	100%
IGR (Índex Global de Reputació del Grup CaixaBank)	10%	0%	100%

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

Aj. Ex-post = CTSR x 30% + CRAF x 60% + CIGR x 10%

- **Aj. Ex-post =** Ajust ex-post que s'aplicarà a l'Incentiu Provisional concedit, expressat com un percentatge [màxim 100%].
- **CTSR =** Coeficient assolit en relació amb l'objectiu TSR.
- **CRAF =** Coeficient assolit en relació amb l'objectiu RAF.
- **CIGR =** Coeficient assolit en relació amb l'objectiu IGR.

CTSR

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

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

A més, si en la data de finalització de cadascun dels cicles el TSR es troba entre la posició 16 i 18 (totes dues incloses) del rànquing, l'Incentiu Final que hagi resultat de l'aplicació dels Ajustos Ex-post es reduirà en un 50%.

CRAF

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

CIGR

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

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

Requisits per a l'obtenció de les accions

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

- El beneficiari ha de romandre en el Grup fins a la Data de Liquidació corresponent a cada cicle, excepte en circumstàncies especials com ara, entre d'altres, la defunció, la incapacitat permanent o la jubilació. En cas de baixa voluntària o acomiadament procedent, el beneficiari perdrà el dret a percebre les accions.
- Les accions es lliuraran només si resulta sostenible d'acord amb la situació de CaixaBank i si es justifica pels seus resultats. Si al tancament del Pla Estratègic 2019-2021 CaixaBank presenta resultats negatius, no reparteix dividends o no supera les proves de resistència exigides per l'Autoritat Bancària Europea (d'ara endavant, **EBA**), les accions que correspondria lliurar no es lliurarien i els beneficiaris perdrien qualsevol dret a rebre-les.

Primer cicle PIAC – Càlcul de l'incentiu final

CONSELLER DELEGAT

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

D'acord amb la informació publicada a l'Informe Anual de Remuneració de Consellers de CaixaBank de l'any 2019, l'Incentiu Provisional determinat en el Primer Cicle per al Conseller Delegat és el següent:

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

L'Incentiu Provisional determinat un cop finalitzat el Primer Període de Mesurament del Primer Cicle del PIAC (2019) va quedar subjecte a un Segon Període de Mesurament, basat en un ajust ex post en funció del compliment d'objectius plurianuals durant un període de tres anys (2019-2021). Un cop finalitzat el Segon Període de Mesurament, es calcularà l'Incentiu Final.

Els objectius plurianuals tenen associades unes escales de consecució prèviament establertes, de manera que, si no s'assoleix el compliment efectiu dels llindars fixats per a cadascun d'ells, l'Incentiu Provisional es podria veure reduït, fins i tot fins en la seva totalitat, però mai incrementat.

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

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

RAF:

El RAF de CaixaBank va assolir 5 ambres, per la qual cosa s'aplica una reducció del 0%.

TSR:

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

CaixaBank ha assolit la 14a posició.

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

Posició en el grup de comparació	Coeficient multiplicador
1 a 9	1
10 a 18	0



En aquest sentit, s'ha comprovat que CaixaBank ha finalitzat en la posició 14a, per la qual cosa s'aplicarà una reducció de l'ajust per aquest factor del 100%:

Grup de Comparació TSR	Resultat TSR	Posició
BNP	72,30%	1
DEUTSCHE BANK	60,10%	2
CRÉDIT AGRICOLE	51,30%	3
ERSTE GROUP	50,30%	4
KBC GROEP	47,40%	5
ING	46,30%	6
INTESA SANPAOLO	43,00%	7
UNICREDIT	38,80%	8
BBVA	27,60%	9
RAIFFEISEN	24,30%	10
SOCIETE GENERALE	23,00%	11
COMMERZBANK	19,40%	12
BANKINTER	1,20%	13
CAIXABANK	-16,0%	14
SANTANDER	-17,7%	15
ABN ANRO	-28,0%	16
AIB GROUP	-35,2%	17
BANC SABADELL	-35,6%	18

IGR:

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

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

Accions concedides provisionalment (ud)	% Reducció sobre l'Incentiu Provisional	Accions concedides finalment (ud)
51.782	30%	36.248



Tercer cicle PIAC – Determinació de l'incentiu provisional

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

Tal com ja s'ha explicat, en l'exercici 2021 comença el tercer i últim cicle del PIAC vinculat al Pla Estratègic 2019-2021.

El grau de consecució de l'Incentiu Provisional s'ha determinat en funció del grau de compliment dels objectius que s'indiquen tot seguit, lligats a les mètriques següents durant l'exercici 2021:



Concepte objectivable	Ponderació	Objectiu	Resultat	Grau del compliment de l'objectiu (%)	Grau de consecució de l'incentiu provisional (%)
REC (Ràtio d'Eficiència *Core*)	40%	56,6	56	110,5	44,2
ROTE (*Return on Tangible Equity*)	40%	6,2	7,6	120	48
IEX (índex d'Experiència Client)	20%	84,3	86,3	120	24
					116,2%

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

REC

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

ROTE

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

IEX

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

Coeficient multiplicador

Per a la Concessió de l'Incentiu Provisional en la Data de Concessió del Tercer Cicle, s'hi incloïa un multiplicador, que podria arribar fins a 1,6 i que s'aplicava sobre el GCI, en funció de l'evolució de l'indicador TSR de CaixaBank en comparació amb els 17 bancs comparables durant el període 2019-2021.

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

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

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

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

GONZALO GORTÁZAR - CONSELLER DELEGAT

Remuneració variable PIAC objectiu 2021 (I) (milers d'euros)	PMA (II) (euros)	Unitats assignades (III = I/II) (ud)	Grau de consecució de l'incentiu provisional (IV) (%)	Coeficient Multiplicador aplicat (V)	Accions concedides provisionalment (VI = (III*IV)*V) (ud)
200	2,178	91.828	116,2%	1	106.705

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

JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI - PRESIDENT EXECUTIU

Remuneració variable PIAC objectiu 2021 (I) (milers d'euros)	PMA (II) (euros)	Unitats assignades (III = I/II) (ud)	Grau de consecució de l'incentiu provisional (IV) (%)	Coeficient Multiplicador aplicat (V)	Accions concedides provisionalment (VI = (III*IV)*V) (ud)
120	2,178	55.097	116,2%	1	64.023

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



(i) **Incentiu a Llarg Termini** vinculat al Pla Estratègic 2015-2018

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

Durant l'exercici 2021 s'ha abonat el segon ajornament en accions al col·lectiu de beneficiaris d'aquest pla.

Tot seguit es detallen les remuneracions abonades durant l'exercici que estan diferides d'exercicis anteriors dels plans a llarg termini:



GONZALO GORTÁZAR - CONSELLER DELEGAT

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILP 2015-2018)	Accions	12%	13.553	76%	27.106

JORDI GUAL - PRESIDENT NO EXECUTIU

En relació amb les seves funcions directives anteriors, el president del Consell té reconeguts, fins a la data de 14/09/2016 (data en què va passar a ocupar el càrrec actual), uns ajornaments pendents d'entrega corresponents a la remuneració a llarg termini, que es detallen a continuació:

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILP 2015-2018)	Accions	17%	1.005	100%	0

TOMÁS MUNIESA - VICEPRESIDENT NO EXECUTIU

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

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament de la remuneració variable a llarg termini (ILP 2015-2018)	Accions	12%	8.247	76%	16.494

Requisits comuns aplicables a la remuneració variable

Política de retenció

Tots els instruments lliurats estan subjectes a un període de retenció d'un any des de la seva entrega, durant el qual no se'n podrà disposar. Durant aquest període, l'exercici dels drets atribuïts pels instruments correspon al conseller executiu com a titular d'aquests.

La titularitat dels instruments i del metàl·lic, el lliurament dels quals hagi estat diferit, és de CaixaBank.

Considerant el caràcter bilateral dels contractes i l'equitat en la meritació de les prestacions recíproques, el metàl·lic diferit merita interessos per al conseller executiu, calculats aplicant-hi el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'empleat. Aquests interessos se satisfaran al final de cada data de pagament, i s'aplicaran sobre l'import en metàl·lic de la remuneració variable efectivament a percebre, net de qualsevol reducció que sigui procedent.

En compliment de les Directrius de l'Autoritat Bancària Europea sobre polítiques de remuneració adequades (d'ara endavant, **Directrius EBA**), en referència als rendiments dels instruments diferits meritats a partir d'1 de gener del 2017, la Societat no els pagarà ni durant el període d'ajornament ni després d'aquest.

Supòsits de reducció de la remuneració variable

Els Consellers Executius veuran reduït, totalment o parcialment, el dret a percebre els imports de remuneració variable, inclosos els imports diferits, en supòsits d'acompliment financer deficient de CaixaBank en el seu conjunt o d'una àrea concreta d'aquesta o de les exposicions generades. A aquest efecte, CaixaBank haurà de comparar l'avaluació de l'acompliment efectuada amb el comportament a posteriori de les variables que han contribuït a aconseguir els objectius. Els supòsits que donen lloc a una reducció de la remuneració variable són els següents:

- Les errades significatives en la gestió del risc comeses per CaixaBank o per una unitat de negoci o de control del risc, incloent-hi l'existència d'excepcions en l'informe d'auditoria externa o circumstàncies que minorin els paràmetres financers que hagin de servir de base per al càlcul de la remuneració variable.
- L'increment experimentat per CaixaBank o per una de les seves unitats de negoci de les seves necessitats de capital, no previstes en el moment de generació de les exposicions.
- Les sancions regulatòries o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al professional responsable d'aquells i al Conseller Executiu.
- L'incompliment de normatives o codis de conducta interns del Grup, incloent-hi:

a. Incompliments normatius que els siguin imputables, amb qualificació d'infracció greu o molt greu.

b. Incompliment de normatives internes, amb qualificació de greu o molt greu.

c. Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que li siguin exigibles.

d. Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, participació o responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.

[4] Directrius de l'Autoritat Bancària Europea (EBA) sobre polítiques de remuneració adequades (EBA/GL/2021/04.).

- Les conductes irregulars, tenint especialment en compte els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats dels consellers executius en la presa d'aquestes decisions.

- Acomiadament disciplinari procedent o per una causa justa a instàncies de la Societat (en aquest supòsit la reducció serà total). S'entendrà per causa justa qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el Conseller Executiu ha de desenvolupar els seus càrrecs en el Grup, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del seu contracte o de qualsevol altra relació orgànica o de serveis que es pugui establir amb el Grup.

- Quan el seu pagament o consolidació no resulti sostenible d'acord amb la situació financera de CaixaBank o no es justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank, de la unitat de negoci i del Conseller.

- Qualsevol altra addicional que pugui estar expressament prevista en els contractes o en la normativa aplicable.

- La remuneració variable serà objecte de reducció si, durant l'avaluació del rendiment, està vigent una exigència o recomanació de l'autoritat competent de restringir la política de distribució de dividends, o en ús de les facultats atribuïdes.

Supòsits de recuperació de la remuneració variable

- En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions anteriorment descrites s'hagin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de la remuneració variable, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació, aquest pagament no s'hauria efectuat en tot o en part, el conseller executiu haurà de reintegrar la part indegudament percebuda, juntament amb els rendiments que, si s'escau, li hagin estat abonats.

- Es consideraran especialment greus els supòsits en què els consellers executius hagin contribuït significativament a l'obtenció de resultats financers deficients o negatius, així com els casos de frau o una altra conducta dolosa o de negligència greu que provoqui pèrdues significatives.

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

Extinció o suspensió de la relació professionaL

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

Situacions especials

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

Incompatibilitat amb estratègies de cobertura personal o mecanismes d'elusió

El Conseller Executiu es compromet a no utilitzar estratègies personals de cobertura o assegurances relacionades amb la remuneració que menyscabin els efectes d'alineació amb la gestió sana dels riscos que fomenten els seus sistemes de remuneració. Per part seva, CaixaBank no abonarà remuneració variable mitjançant instruments o mètodes que tinguin per objectiu o efectivament resultin en incompliment dels requisits de remuneració aplicables als Consellers Executius.

Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures

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

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

Caràcter no discrecional

Excepte per les aportacions obligatòries en base variable, el règim prestacional o d'aportacions per al sistema de previsió social no té naturalesa de benefici discrecional; s'ha d'aplicar de manera objectiva en funció de l'accés a la condició de conseller executiu o en circumstàncies similars que

determinen una redefinició de les condicions de retribució, en forma d'una quantitat alçada o per referència a la retribució fixa, segons s'estableixi.

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

Eliminació de duplicitats

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

Règim de consolidació de drets

En cas que el tinguin, el sistema de previsió social dels Consellers Executius reconeix la consolidació de drets econòmics en el supòsit que es produeixi el cessament o l'extinció de la relació professional abans de l'esdeveniment de les contingències cobertes, llevat que aquest cessament o extinció es produeixi per acomiadament disciplinari declarat procedent o per causa justa, segons el cas, o per altres causes específiques que recullin els contractes. No estan previstos abonaments en la data efectiva del cessament o extinció de la relació professional.

Aportacions obligatòries en base variable

El 15% de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària tindrà la consideració d'import objectiu (i el 85% restant, la consideració de component fix). Aquest import es determina seguint els mateixos principis que els establerts per a la remuneració variable en forma de bonificació, només té en compte els paràmetres d'avaluació individuals i és objecte d'aportació a una pòlissa de beneficis discrecionals de pensió.

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

Si el conseller executiu abandona la Societat a causa de jubilació o per qualsevol altra causa, els beneficis discrecionals de pensió estaran sotmesos a un període de retenció de cinc anys, a comptar de la data en què el professional deixi de prestar serveis. Durant el període de retenció, la Societat aplicarà els mateixos requisits de clàusules de reducció i de recuperació de la remuneració ja satisfeta exposats anteriorment.

Tot seguit es detallen les remuneracions meritades de l'exercici 2021 corresponents a la remuneració a través de sistemes d'estalvi a llarg termini per als Consellers Executius:

>> REMUNERACIÓ A TRAVÉS DE SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI DELS CONSELLERS EXECUTIUS

		Sistema d'estalvi a llarg termini (aportació definida)			
	Càrrec	Component fix (85%)	Component variable (15%)	Cobertura defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa	Total
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	425	80	65	570
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu			71	71
Total per concepte 2021					
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	425	86	58	569
Total per concepte 2020					

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

Aportació al sistema de previsió social total de l'exercici 2021 (I) (milers d'euros)	Aportació en base variable (15%)	Resultat reptes individuals 2020 (II)	Aportacions al sistema de previsió social en base variable de l'exercici 2020 (III = I*15%*II) (milers d'euros)
500	75	107%	80

Retribucions als membres del Consell derivades de la representació de CaixaBank

D'acord amb les quantitats fixades actualment com a remuneració a les societats respectives, compreses dins la Remuneració Fixa Anual Total dels Consellers, els pagaments en concepte de remuneració per l'acompliment del càrrec de Conseller en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank son els següents:

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

(milers d'euros)	Càrrec	Societat participada	Total
Jordi Gual	Conseller	Erste Group Bank	18
Jordi Gual	Conseller	Telefónica	41
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche	Conseller	CECA	11
Gonzalo Gortázar	President	VidaCaixa	144
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI, S.A.	60
Tomás Muniesa	Vicepresident	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresident	SegurCaixa Adeslas	11
Total per concepte 2021			**720**

Remuneracions als membres del Consell al marge de la condició de Conseller

Cristina Garmendia és membre del Consell Assessor de Banca Privada de CaixaBank. La remuneració percebuda per la seva pertinença al Consell Assessor, durant l'exercici 2021, puja a 15.000 euros i no es considera significativa.

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



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

4.1 Condicions generals dels contractes

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

Durada: Amb caràcter general els contractes tindran durada indefinida.

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

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

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

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

Cobertura de responsabilitats civils i indemnització: Els Consellers Executius i els altres Consellers figuren com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup.

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

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

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

Clàusules de resolució anticipada: Els contractes establiran els supòsits en què els Consellers Executius poden procedir a la resolució del contracte amb dret a indemnització, que podran tenir en compte situacions d'incompliment per part de CaixaBank, de cessament sense causa justificada o de canvi de control de la Societat.

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



En qualsevol supòsit de resolució dels contractes, es reconeixerà el dret de CaixaBank a exigir la renúncia dels Consellers Executius a qualsevol càrrec o funcion desenvolupat en societats en interès de CaixaBank.

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

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

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

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

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



4.2 Condicions particulars dels contractes del Conseller Delegat i del President Executiu

Nomenament	Condicions particulars del contracte del Conseller Delegat	Condicions particulars del contracte del President Executiu
Naturalesa dels contractes	Contracte de naturalesa mercantil	
Durada	Contracte de durada indefinida	
Descripció de funcions, dedicació, exclusivitat i incompatibilitats	El contracte conté la descripció clara de les seves funcions i responsabilitats i l'obligació de dedicar-se en exclusiva a CaixaBank. No conté pactes de permanència i s'inclouen disposicions per a la seva integració amb la política de remuneració.	
Compliment de deures i obligació de confidencialitat	El contracte conté clàusules de compliment de deures, confidencialitat i cobertura de responsabilitats.	
Cobertura de responsabilitats civils i indemnització	Els Consellers Executius i els altres Consellers figuren com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup	
Pactes de no-competència postcontractual	El contracte conté un pacte de no-competència postcontractual d'una durada d'un any des del seu acabament, que afecta qualsevol activitat directa o indirecta en el sector financer. La contraprestació pel pacte de no-competència es fixa en una anualitat dels components fixos de la seva retribució i es veurà reduït per qualsevol quantitat percebuda per les Societats del Grup o en què representi CaixaBank en concepte de compensació per obligacions de no-competència postcontractual. Aquesta compensació se satisfarà en dotze mensualitats iguals, la primera pagadora al final del mes natural en què s'extingeixi el contracte de serveis. L'incompliment del pacte de no competència postcontractual donarà lloc a l'abonament a CaixaBank per part del Conseller Executiu d'un import equivalent a una anualitat dels components fixos de la seva retribució.	
Clàusules de resolució anticipada	Els Consellers Executius tindran dret, sens perjudici de la compensació pel pacte de no competència, a percebre una indemnització d'una anualitat dels components fixos de la remuneració en cas de cessament i extinció del contracte de serveis per qualsevol de les causes següents: (i) extinció unilateral per part del Conseller Executiu per incompliment greu de la Societat de les obligacions incloses en el contracte de serveis; (ii) extinció unilateral per part de la Societat sense causa justa; (iii) cessament o no renovació del seu lloc com a membre del Consell i de les seves funcions de Conseller Executiu sense causa justa; o (iv) adquisició del control de la Societat per part d'una entitat diferent de la Fundació Bancària "la Caixa" o cessió o transmissió de tota o d'una part rellevant de la seva activitat o dels seus actius i passius a un tercer, o integració en altres grups empresarials que adquireixin el control de la Societat. L'import de la indemnització prevista s'haurà de fer efectiu en els termes previstos en cada moment en la normativa vigent i en la política de remuneracions i es veurà reduït addicionalment per qualsevol quantitat percebuda de les societats descrites en el paràgraf anterior en qualsevol concepte d'indemnització. El dret a percebre la indemnització està condicionat a la renúncia simultània, per part del Conseller Executiu, a tots els càrrecs d'administrador o representant en altres societats del Grup en què hi hagi un interès per part de la Societat, o en qualsevol altra entitat aliena en representació de CaixaBank. Per part seva, la Societat podrà cessar el Conseller Executiu del seu càrrec i rescindir el Contracte de Serveis per justa causa en els supòsits següents: (i) qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el Conseller Executiu ha de desenvolupar els seus càrrecs al Grup; (ii) la falta d'idoneïtat sobrevinguda per a l'exercici del càrrec per causa imputable al Conseller Executiu; o (iii) qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del contracte de serveis o de qualsevol altra relació orgànica o de serveis que es pugui establir entre el Conseller Executiu i les entitats respectives en què representi CaixaBank. En cas que l'extinció del contracte de serveis es produeixi per justa causa o per renúncia voluntària del Conseller Executiu per causes diferents de les indicades, aquest no tindrà dret a percebre la indemnització descrita anteriorment. En cas de renúncia voluntària, s'haurà d'efectuar amb un preavís d'almenys tres mesos. En cas d'incompliment, el Conseller Executiu estarà obligat a satisfer a l'entitat l'import dels components fixos de la remuneració corresponent al temps que quedi per complir el termini corresponent.	
Altres condicions contractuals	S'inclouen en el contracte disposicions per a la seva integració amb la política de remuneració.	S'inclouen en el contracte disposicions per a la seva integració amb la política de remuneració.

5. Política de Remuneracions dels Consellers per a l'exercici 2022

En la data de publicació d'aquest Informe, la Política de Remuneració vigent és la que va ser objecte de modificació per la Junta General d'Accionistes del 14 de maig del 2021 com a conseqüència de l'operació societària de fusió amb Bankia.

Sens perjudici de tot el que s'ha dit, està previst sotmetre a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes del 2022 una nova Política de Remuneració de Consellers, que, en cas que s'aprovi, substituirà íntegrament la política anterior, l'última modificació de la qual va ser aprovada per la Junta General d'Accionistes de 14 de maig del 2021.

Motius que justifiquen l'aprovació d'una nova política de remuneració

La proposta d'aprovació d'una nova Política de Remuneració està justificada, entre altres, pels motius següents:

a. L'aprovació de la Llei 5/2021, de 12 d'abril, per la qual es modifica el text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i altres normes financeres, pel que fa al foment de la implicació a llarg termini dels accionistes en les societats cotitzades. En concret, de conformitat amb la disposició transitòria 1a d'aquesta Llei, les societats han de sotmetre a aprovació la Política de Remuneracions adaptada a aquestes modificacions en la primera junta general que se celebri dins els 6 mesos posteriors a la seva publicació al Butlletí Oficial de l'Estat.

b. Les novetats normatives en matèria de remuneracions en entitats de crèdit que s'han produït durant el 2021 en el règim de remuneració de les entitats de crèdit, com a part de la transposició a l'ordenament jurídic espanyol de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de maig de 2019.

c. El canvi en el model d'incentivació variable mitjançant la unificació del sistema de remuneració variable anual i a llarg termini en un únic esquema de retribució.

Novetats principals introduïdes en la nova política de remuneració

Les novetats principals que està previst que s'introdueixin en la nova Política de Remuneració que s'elevi a la Junta General d'Accionistes es poden resumir en les següents:

a. Actualització de l'aprovació de la Política de conformitat amb el nou marc normatiu després de la modificació de la Llei de societats de capital.

b. Més transparència sobre la manera en què la Política impulsa comportaments que asseguren la generació i sostenibilitat de valor a llarg termini, i de quina forma té en compte la Política de Remuneracions dels empleats.

c. Modificació del sistema d'incentivació variable, mitjançant la implantació d'un nou Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals, vinculat a la consecució d'objectius anuals i plurianuals prèviament establerts i a una gestió prudent dels riscos.

d. Ampliació del període de retenció de les accions lliurades als Consellers Executius a tres anys, per complir la Recomanació 62 del Codi de Bon Govern de les Societats Cotitzades (d'ara endavant, CBG).

e. Més regulació de les condicions retributives aplicables a possibles nous Consellers Executius.

f. Fixació d'un percentatge d'actualització durant el període d'aplicació de la Política per a determinats conceptes retributius i una referència a l'efecte de concedir remuneració variable garantida.

g. Establiment d'un termini de preavís d'almenys tres mesos per als contractes dels Consellers Executius.

h. Introducció d'un apartat que habilita la possibilitat d'aplicar excepcions temporals a la Política, en els termes que exposa l'apartat 6 de l'article 529 novodecies de la LSC.



5.1 Retribució dels consellers en la seva condició com a tals

La xifra màxima de Remuneració del conjunt de Consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives (2.925.000 €), es va fixar en la Junta General del 2021 i la seva distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels Consellers. Tot seguit es detallen els imports per a l'exercici en curs:

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

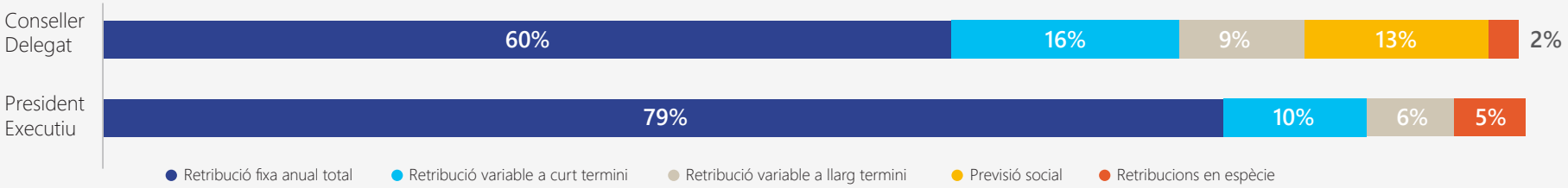
(milers d'euros)	Total 2022
Remuneració base per membre del Consell	90
Remuneració addicional per la Presidència del Consell	-
Remuneració addicional al conseller coordinador	38
Remuneració addicional per membre de la Comissió Executiva	50
Remuneració addicional al president de la Comissió Executiva	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Riscos	50
Remuneració addicional al president de la Comissió de Riscos	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	50
Remuneració addicional al president de la Comissió d'Auditoria i Control	10
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Nomenaments	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Nomenaments	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió de Retribucions	30
Remuneració addicional al president de la Comissió de Retribucions	6
Remuneració addicional per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital	30

(milers d'euros)	Total 2022
Remuneració que es distribuirà el 2022 en el marc de la retribució màxima aprovada el 2022	2.925

5.2 Retribució dels consellers amb funcions executives

Com a resum, tot seguit es presenta el mix retributiu corresponent a la retribució prevista per als Consellers Executius de CaixaBank el 2022:

>> MIX RETRIBUTIU 2022



5.2.1 Components fixos de la remuneració

L'import dels components fixos per a Consellers Executius previst per a l'exercici 2022 és el que s'indica a continuació:

>> REMUNERACIÓ VINCULADA A COMPONENTS FIXOS DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Sous	Remuneració per pertinença al Consell	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Remuneració per càrrecs en societats del grup	Remuneració per pertinença a consells fora del grup	Total Remuneració Fix Total previst 2022
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	2.061	90	50	60	0	2.261
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	1.483	90	60	0	17	1.650
Total consellers executius		**3.544**	**180**	**110**	**60**	**17**	**3.911**

Els conceptes fixos de remuneració del Conseller Delegat no s'han incrementat en vist el 2021.

Per la seva banda, l'import previst per a l'exercici corresponent a les remuneracions en espècie per a Consellers Executius és el que figura a continuació:

>> REMUNERACIÓ EN ESPÈCIE DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars*	Ús de automòbil i habitatge	Altres	Total previst 2022
Gonzalo Gortázar	Conseller delegat	5			5
José Ignacio Goirigolzarri	President executiu	2			2
Total consellers executius		**7**			**7**

* Assegurances d'assistència mèdica per al Conseller Executiu, el seu cònjuge i fills menors de 25 anys.



5.2.2 Components variables de la remuneració

Esquema de Remuneració Variable amb Mètriques Plurianuals

Des del gener del 2022, la remuneració variable dels Consellers Executius, de manera similar al model aplicable a la resta de membres del Col·lectiu Identificat del Grup, consisteix en un esquema de remuneració variable ajustat al risc i basat en el mesurament del rendiment que es concedeix anualment partint d'unes mètriques anuals amb un ajust a llarg termini a través de l'establiment de mètriques de caràcter plurianual.

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

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

Els imports objectiu per a aquest concepte determinats el 2022 són els següents:

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

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

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

>> MÈTRIQUES DE MESURAMENT DE FACTORS ANUALS

Criteris		Mètrica	Ponderació	Grau de compliment	Grau de consecució
Corporatius	Financers	ROTE	20%	> 7,77 = 120%	120%
				Entre 7,7 i 5,7	Entre 120 i 80%
				< 5,7 = 0%	0
		REC	20%	< 53,4 = 120%	120%
				Entre 53,4 i 56,1	Entre 120 i 80%
				> 56,1 = 0%	0
		NPA	10%	<-1.054 = 120%	120%
				Entre -1.054 i 0	Entre 120 i 80%
				>=0 = 0%	0



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

** El NPS oficina i IEX segments ponderen en funció del pes de cada negoci en el Marge Ordinari.

Criteris		Mètrica	Ponderació	Grau de compliment	Grau de consecució
Corporatius	No Financers	RAF	20%	<= 3 ambres	120%
				3,5 ambres	115%
				4 ambres	110%
				4,5 ambres	105%
				5 ambres	100%
				5,5 ambres	95%
				6 ambres	90%
				6,5 ambres	85%
				7 ambres	80%
				7,5 ambres	0
		Qualitat	10%	Cada repte individualment en escales entre el 0 per sota del 80% i fins a un màxim del 120%	Màxim del 120% i mínim del 80% per sota de 0
				Mitjana ponderada (NPS oficina i IEX segments) 70% i 30% NPS digital	
		COMPLIMENT NORMATIU (**)	10%	> 96,25 i factor corrector 0 = 100%	Entre 120% i 0
				Entre 96,25 i 95 = 90%	Entre 108% i 0
				Entre 95 i 94 = 80%	Entre 96% i 0
				< 94 = 0%	0
		Sostenibilitat	10%	> 22.962 = 120%	120%
				Entre 22.962 i 15.308	Entre 120 i 80%
				< 15.308 = 0%	0

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

** El NPS oficina i IEX segments ponderen en funció del pes de cada negoci en el Marge Ordinari.

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

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

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

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

ROTE (20%)

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

REC (20%)

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

NPA (10%)

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

Per la seva banda, els **criteris corporatius no financers** estan relacionats amb les mètriques següents:

RAF (20%)

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

Qualitat (10%)

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

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

Compliment normatiu (10%)

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

Sostenibilitat (10%)

Definició: Mobilització de finances sostenibles, mesura la nova producció de finances sostenibles.

Per tal de determinar la concessió de remuneració variable pels factors anuals (financers i no financers) descrits anteriorment, un cop tancat l'exercici 2022 es compararà el resultat de cada mètrica amb el seu valor objectiu i, en funció del grau de compliment, es calcularà la remuneració variable que es percebrà aplicant les escales corresponents de grau de consecució, segons la ponderació associada a cada indicador, sobre la base del valor objectiu.

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



>> MÈTRIQUES DE MESURAMENT DE FACTORS PLURIANUALS

Criteris	Mètrica	Ponderació	Valor objectiu	Grau de compliment	Grau de penalització
Corporatius	CET1	25%	Mesura RAF de tolerància al risc en verd	Vermell = 0%	100%
				Ambre = 50%	50%
				Verd = 100%	0
	TSR	25%	Valor de l'índex EUROSTOXX Banks – Gross Return	>= índex = 100%	0
				< índex = 0%	100%
	ROTE Plurianual	25%	Mitjana dels imports reptats anualment durant el període de mesurament	> Mitjana = 100%	0
				Entre 80% i 100%	Entre 0 i 100%
				< 80% = 0%	100%
	Sostenibilitat	25%	63.785	> = 63.785 = 100%	0
				Entre 63.785 i 47.838 = entre 75 i 100%	Entre 0 i 100%
				< 47.838 = 0%	100%

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

Tot seguit es descriuen les mètriques associades als factors plurianuals:

CET1 (25%)

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

TSR (25%)

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

ROTE Plurianual (25%)

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

Sostenibilitat (25%)

Definició: S'estableix quan s'assoleix una xifra acumulada de mobilització de finances sostenibles durant el període 2022-2024 definida en el pla director de sostenibilitat.

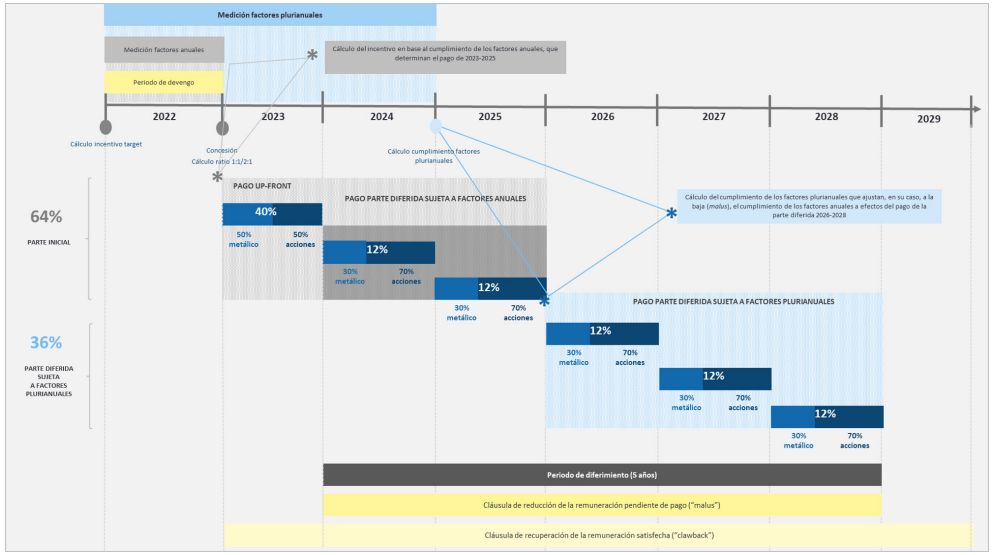
Les mètriques esmentades anteriorment tindran associades unes escales de grau de compliment, de manera que, si no s'assoleixen els objectius establerts durant el període de mesurament de tres anys, podran minorar la part diferida de la remuneració variable pendent d'abonament, però mai no podran incrementar-la.

A més, a la remuneració variable li seran aplicables la resta de condicions del sistema de concessió, consolidació i pagament de la remuneració variable dels Consellers Executius previstes a la Política de Remuneració.

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

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

Tot seguit s'inclou un exemple gràfic del sistema de concessió, consolidació i pagament de la remuneració variable dels Consellers Executius, prenent com a referència l'exercici 2022:



Aportacions a sistemes de previsió i altres cobertures

En el cas del Conseller Delegat, es farà una aportació definida total cada any de 425.000 € per a la cobertura de les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa.

L'import objectiu anual corresponent a la Pòlissa de Beneficis Discrecionals de Pensions, d'acord amb el que preveu l'apartat 5.8.e), és de 75.000 € en el cas del Sr. Gonzalo Gortázar Rotaeche.

A més de l'aportació definida que s'ha descrit més amunt, s'establirà una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la Remuneració Fixa Anual Total en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura és de 72.547 €.

Es reconeix a favor del Sr. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la Remuneració Fixa Anual Total en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura és de 100.862 € per a cada any de vigència d'aquesta Política de Remuneració.

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

(milers d'euros)		Cobertura de defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa			
	Càrrec	Component fix (85%)	Component variable (15%)[1]	Cobertura de defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa	Total previst 2022
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	425	88	73	586
José Ignacio Goirigolzarri	President Executiu			101	101
Total consellers executius		**425**	**88**	**174**	**687**

[1] S'indiquen les aportacions al sistema de previsió social en base variable prevista en l'exercici en curs. S'ha considerat la consecució dels reptes individuals del 118% del Conseller Delegat, resultat de l'avaluació del 2021.



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

D'acord amb les quantitats fixades actualment com a remuneració a les societats respectives, compreses dins la Remuneració Fixa Anual Total dels Consellers, els pagaments previstos en concepte de remuneració per l'acompliment del càrrec de Conseller en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank són:

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

(milers d'euros)	Càrrec	Societat participada	Total previst 2022
José Ignacio Goirigolzarri	Conseller	CECA	17
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI	60
Tomás Muniesa	Vicepresident	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresident	SegurCaixa Adeslas	11
Total per concepte 2022			**523**

5.2.4 Remuneracions al marge de la condició de Conseller.

Fernando Maria Ulrich Costa Duarte és president no executiu del Consell d'Administració del Banco BPI. La remuneració prevista per al 2022 per la seva pertinença a aquest consell és de 750.000 euros.

Política de retenció

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

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

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

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



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

Secció en el model de CNMV		Inclòs en informe estadístic
A. POLÍTICA DE REMUNERACIONS DE LA SOCIETAT PER A L'EXERCICI EN CURS		
A.1 i subapartats		No Secció 2 i Secció 5 en referència a la política de remuneracions Secció 5 en referència als components fixos dels consellers en la seva condició com a tals Secció 5 en referència als diferents components de remuneració dels consellers amb funcions executives Secció 4 en referència a les característiques dels contractes formalitzats amb els consellers amb funcions executives Secció 5 en referència a les modificacions proposades en la remuneració per a l'exercici 2022 i la seva valoració quantitativa
A.2		Secció 5 en referència a les modificacions proposades en la remuneració per a l'exercici 2022 i la seva valoració quantitativa
A.3		Secció 5 i Introducció en referència a la política de remuneracions
A.4		Introducció, Secció 2 i Secció 5 en referència a la votació del IARC i la política de remuneracions
B. RESUM GLOBAL DE COM ES VA APLICAR LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS DURANT L'EXERCICI TANCAT		
B.1 i subapartats	No	Secció 2 i Secció 3
B.2	No	Secció 2 i Secció 3
B.3	No	Secció 2, Secció 3 i Secció 5
B.4	Sí	Secció 2 i Secció 6
B.5	No	Secció 3
B.6	No	Secció 3
B.7	No	Secció 3
B.8	No	No aplicable
B.9	No	Secció 3
B.10	No	No aplicable
B.11	No	Secció 3 i Secció 4

Secció en el model de CNMV		Inclòs en informe estadístic
B. RESUM GLOBAL DE COM ES VA APLICAR LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONS DURANT L'EXERCICI TANCAT		
B.12	No	Secció 5
B.13	No	No es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels consellers. A la Nota 41 dels comptes anuals consolidats es detalla el finançament concedit als consellers i a la resta del personal clau.
B.14	No	Secció 3
B.15	No	No estan establerts actualment
B.16	No	Secció 3
C. DETALL DE RETRIBUCIONS INDIVIDUALS CORRESPONENTS A CADASCUN DELS CONSELLERS		
C	Sí	Secció 7
C.1 a) i)	Sí	Secció 7
C.1 a) ii)	Sí	Secció 7
C.1 a) iii)	Sí	Secció 7
C.1 a) iv)	Sí	Secció 7
C.1 b) i)	Sí	Secció 7
C.1 b) ii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iv)	Sí	No aplicable
C.1 c)	Sí	Secció 7
C.2	Sí	Secció 7
D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS		
Sr.	Sí	

7. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV

>> DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

Data de fi de l'exercici de referència:
31/12/2021

Denominació social:
CAIXABANK, S.A.

CIF:
A-08663619

Domicili social:
Cl. Pintor Sorolla, 2-4 (València)

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

B.4. INFORME DEL RESULTAT DE LA VOTACIÓ CONSULTIVA DE LA JUNTA GENERAL A L'INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DE L'EXERCICI ANTERIOR, INDICANT EL NOMBRE DE VOTS NEGATIUS QUE S'HAGIN EMÈS:

	Número	% sobre el total
Vots emesos	6.078.499.100	75,41

	Número	% sobre emesos
Vots negatius	86.672.915	1,43
Vots a favor	4.395.663.744	72,31
Vots en blanc	0	0
Abstencions	1.596.162.441	26,26

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

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2021
Ayuso, Joaquín	Conseller independent	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Bassons, M. Teresa	Conseller Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 26/03/2021
Campo, Francisco Javier	Conseller independent	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Castell, Eva	Conseller independent	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Fisas, M. Verónica	Conseller independent	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
García-Bragado, Alejandro	Conseller Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 26/03/2021
Garmendia, Cristina	Conseller independent	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Garralda, Ignacio	Conseller Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 26/03/2021
Goirigolzarri, José Ignacio	President executiu	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Gortázar, Gonzalo	Conseller delegat	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Gual, Jordi	President Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 26/03/2021
Moraleda, M. Amparo	Conseller independent	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Muniesa, Tomás	Vicepresident Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Reed, John S.	Conseller coordinador	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Sanchiz, Eduardo Javier	Conseller independent	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Santero, María Teresa	Conseller Dominical	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Serna, José	Conseller Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Ulrich, Fernando María	Conseller Un Altre Extern	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Usarraga, Koro	Conseller independent	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Fundación CajaCanarias	Conseller Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 26/03/2021



C.1. EMPLENI ELS QUADRES SEGÜENTS AMB LA REMUNERACIÓ INDIVIDUALITZADA DE CADASCUN DELS CONSELLERS (INCLOSA LA RETRIBUCIÓ PER L'EXERCICI DE FUNCIONS EXECUTIVES) MERITADA DURANT L'EXERCICI

A) RETRIBUCIONS DE LA SOCIETAT OBJECTE D'AQUEST INFORME:

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2021	Total exercici 2020
Ayuso, Joaquín	69		60						129	
Bassons, M. Teresa	21		7						28	120
Campo, Francisco Javier	69		60						129	
Castell, Eva	69		60						129	
Fisas, M. Verónica	90		100						190	183
García-Bragado, Alejandro	21		7						28	120
Garmendia, Cristina	90		110						200	169
Garralda, Ignacio	21								21	90
Goirigolzarri, José Ignacio	69		45	1.122	117				1.353	
Gortázar, Gonzalo	90		50	1.917	413				2.470	1.701
Gual, Jordi	258		14						272	1.150
Moraleda, M. Amparo	90		116						206	206
Muniesa, Tomás	90		100						190	171
Reed, John S.	128		36						164	149
Sanchiz, Eduardo Javier	90		140						230	218
Santero, María Teresa	69		38						107	
Serna, José	90		73						163	140
Ulrich, Fernando María	69		60						129	
Usarraga, Koro	90		160						250	231
Fundación CajaCanarias	21		12						33	140

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

		Instruments financers al principi de l'exercici 2021		Instruments financers concedits durant el exercici 2021		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2021	
Nom	Denominació del Pla	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Goirigolzarri, José Ignacio	pla de bonus 2021						42.653	2,73	116			
	3r cicle PIAC 2019-2021				64.023							
Gortázar, Gonzalo	Pla de Bonus 2021						151.168	2,73	412			
	1r cicle PIAC 2019-2021		51.782							15.534		36.248
	3r cicle PIAC 2019-2021				106.705							

>> OBSERVACIONS

Durant l'exercici 2021, el Sr. Goirigolzarri ha meritat 42.653 accions, corresponents al 50% del pla de bonus anual 2021, que percebrà de la manera següent: el 40% (17.061 accions) es lliura el febrer del 2022. el 60% restant, sempre que no concorri cap dels supòsits de reducció previstos, es lliurarà en 5 parts el 2023, 2024, 2025, 2026 i 2027. Del tercer cicle del Pla d'Incentius Anuals Condicionats al Pla Estratègic 2019-2021 s'han concedit provisionalment, i subjecte a ajust ex-post, 64.023 accions.

El Sr. Gortázar ha meritat, durant l'exercici 2021, 151.168 accions, corresponents al 50% del pla de bonus anual 2021, que percebrà de la manera següent: el 40% (60.467 accions) es lliura el febrer del 2022. El 60% restant, sempre que no concorri cap dels supòsits de reducció previstos, es lliurarà en 5 parts el 2023, 2024, 2025, 2026 i 2027. Un cop finalitzat el període de mesurament de l'ajust ex-post del primer cicle del PIAC 2019-2021, s'ha aplicat un ajust del 30% sobre l'incentiu provisional (15.534 accions) i s'han consolidat 36.248 accions, que es lliuraran en 3 parts el 2023, 2024 i 2025. Del tercer cicle del PIAC 2019-2021, s'han concedit provisionalment, i subjecte a ajust ex-post, 106.705 accions.

Totes les accions lliurades estan subjectes a un període de retenció d'un any des del seu lliurament.

L'any 2021, el total de les accions generades per plans d'incentius de Consellers Executius, Alta Direcció i resta d'empleats que estan pendents d'entrega suposen el 0,16% del total del capital social.

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020
Nom								
Gortázar, Gonzalo			505	511	2.768	2.502	2.690	2.176
Muniesa, Tomás					29	30		

>> OBSERVACIONS

El criteri general per als imports dels fons acumulats és que es mostren els saldos meritats per la funció de Conseller. Per als Consellers Executius, s'hi inclouen a més dels saldos meritats per funcions anteriors en la Societat.

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributius
Goirigolzarri, José Ignacio	Assegurança de salut	2
Goirigolzarri, José Ignacio	Prima de risc assegurança de vida	71
Gortázar, Gonzalo	Assegurança de salut	5
Gortázar, Gonzalo	Prima de risc assegurança de vida	65
Gortázar, Gonzalo	Retribució en espècie revisió mèdica	2



B) RETRIBUCIONS ALS CONSELLERS DE LA SOCIETAT COTITZADA PER LA SEVA PERTINENÇA A ÒRGANS D'ADMINISTRACIÓ DE LES SEVES ENTITATS DEPENDENTS

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

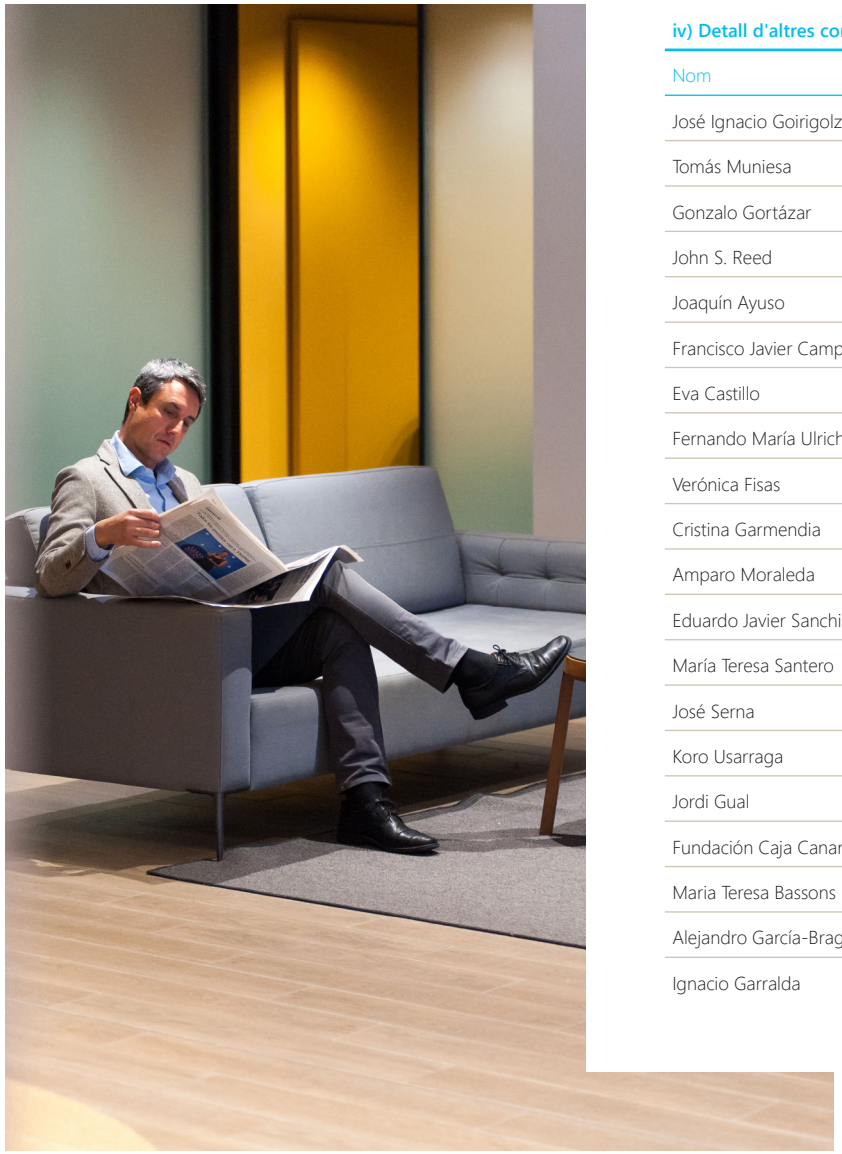
Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2021	Total exercici 2020
Gortázar, Gonzalo	204								204	560
Muniesa, Tomás	435								435	435
Ulrich, Fernando María	750								750	

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

		Instruments financers al principi de l'exercici 2021		Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats en l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2021	
Nom	Denominació del Pla	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
Nom	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020



iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
José Ignacio Goirigolzarri	Concepte	
Tomás Muniesa	Concepte	
Gonzalo Gortázar	Concepte	
John S. Reed	Concepte	
Joaquín Ayuso	Concepte	
Francisco Javier Campo	Concepte	
Eva Castillo	Concepte	
Fernando María Ulrich	Concepte	
Verónica Fisas	Concepte	
Cristina Garmendia	Concepte	
Amparo Moraleda	Concepte	
Eduardo Javier Sanchiz	Concepte	
María Teresa Santero	Concepte	
José Serna	Concepte	
Koro Usarraga	Concepte	
Jordi Gual	Concepte	
Fundación Caja Canarias	Concepte	
Maria Teresa Bassons	Concepte	
Alejandro García-Bragado	Concepte	
Ignacio Garralda	Concepte	

C) RESUM DE LES RETRIBUCIONS (EN MILERS D'EUROS): CALDRÀ INCLOURE EN EL RESUM ELS IMPORTS CORRESPONENTS A TOTS ELS CONCEPTES RETRIBUTIUS INCLOSOS EN AQUEST INFORME QUE HAGIN ESTAT MERITATS PEL CONSELLER, EN MILERS D'EUROS

	Retribució meritada en la Societat					Retribució meritada en societats del Grup					
Nom	Total Retribució metàl·lica	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 societat	Total Retribució metàl·lica	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 grup	Total exercici 2021 Societat + Grup
Ayuso, Joaquín	129				129						129
Bassons, M. Teresa	28				28						28
Campo, Francisco Javier	129				129						129
Castell, Eva	129				129						129
Fisas, M. Verónica	190				190						190
García-Bragado, Alejandro	28				28						28
Garmendia, Cristina	200				200						200
Garralda, Ignacio	21				21						21
Goirigolzarri, José Ignacio	1.353	116		73	1.542						1.542
Gortázar, Gonzalo	2.470	412		72	2.954	204				204	3.158
Gual Jordi	272				272						272
Moraleda, M. Amparo	206				206						206
Muniesa, Tomás	190				190	435				435	625
Reed, John S.	164				164						164
Sanchiz, Eduardo Javier	230				230						230
Santero, María Teresa	107				107						107
Serna, José	163				163						163
Ulrich, Fernando María	129				129	750				750	879
Usarraga, Koro	250				250						250
Fundación CajaCanarias	33				33						33
Total	**6.421**	**528**		**145**	**7.094**	**1.389**				**1.389**	**8.483**

C.2) INDIQUI L'EVOLUCIÓ DURANT ELS ÚLTIMS 5 ANYS DE L'IMPORT I LA VARIACIÓ PERCENTUAL DE LA RETRIBUCIÓ MERITADA PER CADASCUN DELS CONSELLERS DE LA COTITZADA QUE HO HAGIN ESTAT DURANT L'EXERCICI, DELS RESULTATS CONSOLIDATS DE LA SOCIETAT I DE LA REMUNERACIÓ MITJANA SOBRE UNA BASE EQUIVALENT A TEMPS COMPLET DELS EMPLEATS DE LA SOCIETAT I DE LES SEVES ENTITATS DEPENDENTS QUE NO SIGUIN CONSELLERS DE LA COTITZADA.

	Imports totals meritats i% variació anual								
	Exercici 2021	% Variació 2021/2020	Exercici 2020	% Variació 2020/2019	Exercici 2019	% Variació 2019/2018	Exercici 2018	% Variació 2018/2017	Exercici 2017
Consellers Executius									
José Ignacio Goirigolzarri	1.542								
Gonzalo Gortázar	3.158	35,83	2.325	-24,56	3.082	4,05	2.962	6,13	2.791
Consellers Externs									
Joaquín Ayuso	129	-	0	-	0	-	0	-	0
M. Teresa Bassons	28	-76,67	120	0,00	120	-2,44	123	-13,99	143
Francisco Javier Campo	129	-	0	-	0	-	0	-	0
Eva Castillo	129	-	0	-	0	-	0	-	0
M. Verónica Fisas	190	3,83	183	12,96	162	15,71	140	26,13	111
Alejandro Garcia-Bragado	28	-76,67	120	0,00	120	1,69	118	31,11	90
Cristina Garmendia	200	18,34	169	177,05	61	-	0	-	0
Ignacio Garralda	21	-76,67	90	-12,62	103	-24,26	136	147,27	55
Jordi Gual	272	-76,35	1.150	0,00	1.150	0,00	1.150	0,00	1.150
M. Amparo Moraleda	206	0,00	206	6,19	194	6,01	183	-28,52	256
Tomás Muniesa	625	3,14	606	5,39	575	-43,68	1.021	-	0
John S. Reed	164	10,07	149	18,25	126	2,44	123	36,67	90
Eduardo Javier Sanchiz	230	5,50	218	10,66	197	8,24	182	628,00	25
M. Teresa Santero	107	-	0	-	0	-	0	-	0
José Serna	163	16,43	140	0,00	140	0,00	140	8,53	129
Fernando María Ulrich	879	-	0	-	0	-	0	-	0
Koro Usarraga	250	8,23	231	17,26	197	5,91	186	32,86	140
Fundación Caja Canarias	33	-76,43	140	0,00	140	2,94	136	83,78	74
Resultats de la Societat	**5.315**	**232%**	**1.601**	**-23%**	**2.077**	**-26%**	**2.807**	**34%**	**2.098**
Remuneració mitjana dels empleats	**58**	**-1%**	**59**	**-3%**	**60**	**3%**	**59**	**2%**	**57**

>> OBSERVACIONS

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

L'any 2021 s'han nomenat un nou Conseller Executiu i 5 Consellers no Executius el dia 26/03/2021, i en la mateixa data 5 Consellers no Executius han plegat.

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

Per a la informació de la remuneració mitjana dels empleats, s'han utilitzat la dada de sous i salaris i la dada de la plantilla mitjana de l'any que es detallen a l'informe de gestió.

D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

Data d'aprovació:
17/02/2022

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

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

☐ SÍ
☒ NO



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONS DELS CONSELLERS DE SOCIETATS ANÒNIMES COTITZADES

DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

Data de fi de l'exercici de referència:	31/12/2021
CIF:	A08663619

Denominació social:

CAIXABANK, S.A.

Domicili social:

C/ PINTOR SOROLLA, 2-4 (VALÈNCIA)

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

B.4. Informe del resultat de la votació consultiva de la Junta General a l'informe anual sobre remuneracions de l'exercici anterior, indicant el nombre d'abstencions i de vots negatius, en blanc i a favor que s'hagin emès:

	Número	% sobre el total
Vots emesos	6.078.499.100	75,41

	Número	% sobre emesos
Vots negatius	86.672.915	1,43
Vots a favor	4.395.663.744	72,31
Vots en blanc		0,00
Abstencions	1.596.162.441	26,26

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

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2021
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	President Executiu	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresident Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Conseller Delegat	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Senyor JOHN S. REED	Conseller coordinador	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Conseller Independent	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Conseller Independent	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Senyora EVA CASTILLO SANZ	Conseller Independent	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Conseller Un Altre Extern	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Conseller Independent	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Conseller Independent	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Conseller Independent	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Conseller Independent	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Conseller Dominical	Des del 26/03/2021 fins al 31/12/2021
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	Conseller Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	Conseller Independent	Des del 01/01/2021 fins al 31/12/2021
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	President Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 26/03/2021
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Conseller Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 26/03/2021
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Conseller Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 26/03/2021

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2021
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Conseller Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 26/03/2021
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Conseller Dominical	Des del 01/01/2021 fins al 26/03/2021

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

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

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2021	Total exercici 2020
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	69		45	1.122	117				1.353	
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	90		100						190	171
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	90		50	1.917	413				2.470	1.701
Senyor JOHN S. REED	128		36						164	149
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	69		60						129	
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	69		60						129	
Senyora EVA CASTILLO SANZ	69		60						129	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	69		60						129	
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	90		100						190	183
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	90		110						200	169
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	90		116						206	206
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	90		140						230	218
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	69		38						107	
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	90		73						163	140
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	90		160						250	231
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	258		14						272	1.150

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2021	Total exercici 2020
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	21		12						33	140
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	21		7						28	120
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	21		7						28	120
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	21								21	90

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

Nom	Instruments financers al principi de l'exercici 2021			Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2021	
	Denominació del Pla	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	3r cicle PIAC 2019-2021				64.023			0,00				
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	Pla de bonus 2021						42.653	2,73	116			
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Pla							0,00				
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1r cicle PIAC 2019-2021		51.782					0,00	15.534			36.248
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3r cicle PIAC 2019-2021				106.705			0,00				

Nom	Instruments financers al principi de l'exercici 2021			Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2021	
	Denominació del Pla	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Pla de Bonus 2021						151.168	2,73	412			
Senyor JOHN S. REED	Pla							0,00				
Senyor JOAQUÍN AYUSO	Pla							0,00				
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Pla							0,00				
Senyora EVA CASTILLO SANZ	Pla							0,00				
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Pla							0,00				
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Pla							0,00				
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Pla							0,00				
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Pla							0,00				
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Pla							0,00				
Senyora MARÍA TERESA SANTERO	Pla							0,00				

Nom	Instruments financers al principi de l'exercici 2021			Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2021	
	Denominació del Pla	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	Pla							0,00				
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	Pla							0,00				
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	Pla							0,00				
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Pla							0,00				
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Pla							0,00				
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Pla							0,00				
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Pla							0,00				

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Senyor JOHN S. REED	
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Senyora EVA CASTILLO SANZ	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE								
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI					29	30		
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			505	511	2.768	2.502	2.690	2.176
Senyor JOHN S. REED								
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA								
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Senyora EVA CASTILLO SANZ								
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ								
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN								
Senyor JORDI GUAL SOLÉ								
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS								
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU								
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	Assegurança de salut	2
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	Prima de risc assegurança de vida	71
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepte	
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Assegurança de salut	5

Nom	Concepte	Import retributiu
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de risc assegurança de vida	65
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribució en espècie revisió mèdica	2
Senyor JOHN S. REED	Concepte	
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Concepte	
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepte	
Senyora EVA CASTILLO SANZ	Concepte	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepte	
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepte	
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepte	
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepte	
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepte	
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepte	
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepte	
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	Concepte	
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	Concepte	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Concepte	
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepte	
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepte	
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepte	

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

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2021	Total exercici 2020
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE										
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	435								435	435
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	204								204	560
Senyor JOHN S. REED										
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA										
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA										
Senyora EVA CASTILLO SANZ										
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	750								750	
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ										
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ										
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN										
Senyor JORDI GUAL SOLÉ										
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS										

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2021	Total exercici 2020
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE										
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU										
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO										

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

Nom	Instruments financers al principi de l'exercici 2021			Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2021	
	Denominació del Pla	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	Pla							0,00				
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Pla							0,00				

Nom	Instruments financers al principi de l'exercici 2021			Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2021	
	Denominació del Pla	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Pla							0,00				
Senyor JOHN S. REED	Pla							0,00				
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Pla							0,00				
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Pla							0,00				
Senyora EVA CASTILLO SANZ	Pla							0,00				
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Pla							0,00				
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Pla							0,00				

Nom	Instruments financers al principi de l'exercici 2021			Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2021	
	Denominació del Pla	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Pla							0,00				
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Pla							0,00				
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Pla							0,00				
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Pla							0,00				
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	Pla							0,00				
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	Pla							0,00				
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	Pla							0,00				

Nom	Instruments financers al principi de l'exercici 2021			Instruments financers concedits durant l'exercici 2021		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2021	
	Denominació del Pla	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents / consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers d'euros)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Pla							0,00				
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Pla							0,00				
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Pla							0,00				
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Pla							0,00				

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini.

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Senyor JOHN S. REED	
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Senyora EVA CASTILLO SANZ	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE								
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Senyor JOHN S. REED								
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA								
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Senyora EVA CASTILLO SANZ								
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers d'euros)				Import dels fons acumulats (milers d'euros)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020	Exercici 2021	Exercici 2020
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ								
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN								
Senyor JORDI GUAL SOLÉ								
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS								
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU								
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	Concepte	
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepte	
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepte	
Senyor JOHN S. REED	Concepte	

Nom	Concepte	Import retributiu
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Concepte	
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepte	
Senyora EVA CASTILLO SANZ	Concepte	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepte	
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepte	
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepte	
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepte	
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepte	
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepte	
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepte	
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	Concepte	
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	Concepte	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Concepte	
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepte	
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepte	
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepte	

c) Resum de les retribucions (en milers d'€):
Caldrà incloure en el resum els imports corresponents a tots els conceptes retributius inclosos en aquest informe que hagin estat meritats pel Conseller, en milers d'euros.

	Retribució meritada en la Societat					Retribució meritada en societats del grup					
Nom	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 grup	Total exercici 2021 societat + grup
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	1.353	116		73	1.542						1.542
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	190				190	435				435	625
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.470	412		72	2.954	204				204	3.158
Senyor JOHN S. REED	164				164						164
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	129				129						129
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	129				129						129
Senyora EVA CASTILLO SANZ	129				129						129
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	129				129	750				750	879
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	190				190						190

	Retribució meritada en la Societat					Retribució meritada en societats del grup					
Nom	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 grup	Total exercici 2021 societat + grup
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	200				200						200
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	206				206						206
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	230				230						230
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	107				107						107
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	163				163						163
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	250				250						250
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	272				272						272
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	33				33						33
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	28				28						28
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	28				28						28

	Retribució meritada en la Societat					Retribució meritada en societats del grup					
Nom	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 societat	Total retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2021 grup	Total exercici 2021 societat + grup
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	21				21						21
TOTAL	6.421	528		145	7.094	1.389				1.389	8.483

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

	Imports totals meritats i % variació anual								
	Exercici 2021	% Variació 2021/2020	Exercici 2020	% Variació 2020/2019	Exercici 2019	% Variació 2019/2018	Exercici 2018	% Variació 2018/2017	Exercici 2017
Consellers executius									
Senyor JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	1.542	-	0	-	0	-	0	-	0
Senyor GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3.158	35,83	2.325	-24,56	3.082	4,05	2.962	6,13	2.791
Consellers externs									
Senyor JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	129	-	0	-	0	-	0	-	0
Senyora MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	28	-76,67	120	0,00	120	-2,44	123	-13,99	143

	Imports totals meritats i % variació anual								
	Exercici 2021	% Variació 2021/2020	Exercici 2020	% Variació 2020/2019	Exercici 2019	% Variació 2019/2018	Exercici 2018	% Variació 2018/2017	Exercici 2017
Senyor FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	129	-	0	-	0	-	0	-	0
Senyora EVA CASTILLO SANZ	129	-	0	-	0	-	0	-	0
Senyora MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	190	3,83	183	12,96	162	15,71	140	26,13	111
Senyor ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	28	-76,67	120	0,00	120	1,69	118	31,11	90
Senyora CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	200	18,34	169	177,05	61	-	0	-	0
Senyor IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	21	-76,67	90	-12,62	103	-24,26	136	147,27	55
Senyor JORDI GUAL SOLÉ	272	-76,35	1.150	0,00	1.150	0,00	1.150	0,00	1.150
Senyora MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	206	0,00	206	6,19	194	6,01	183	-28,52	256
Senyor TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	625	3,14	606	5,39	575	-43,68	1.021	-	0
Senyor JOHN S. REED	164	10,07	149	18,25	126	2,44	123	36,67	90
Senyor EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	230	5,50	218	10,66	197	8,24	182	628,00	25
Senyora MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	107	-	0	-	0	-	0	-	0
Senyor JOSÉ SERNA MASIÁ	163	16,43	140	0,00	140	0,00	140	8,53	129
Senyora KORO USARRAGA UNSAIN	250	8,23	231	17,26	197	5,91	186	32,86	140

	Imports totals meritats i % variació anual								
	Exercici 2021	% Variació 2021/2020	Exercici 2020	% Variació 2020/2019	Exercici 2019	% Variació 2019/2018	Exercici 2018	% Variació 2018/2017	Exercici 2017
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	33	-76,43	140	0,00	140	2,94	136	83,78	74
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	879	-	0	-	0	-	0	-	0

D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

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

[17/02/2022]

Indiqui si hi ha hagut consellers que hagin votat en contra o s'hagin abstingut en relació amb l'aprovació d'aquest Informe.

[ ] Sí
[√] No