



Informe de actividades de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A. correspondiente al ejercicio 2022

Diciembre 2022

Índice

1. Regulación.....	3
2. Composición.....	3
3. Funcionamiento de la Comisión	5
(i) Preparación	5
(ii) Asistencia	5
(iii) Desarrollo de las reuniones.....	6
(iv) Reporte al Consejo de Administración.....	7
4. Cumplimiento de Funciones.....	7
(i) Retribuciones de consejeros, alta dirección y titulares de funciones clave. Sistema y cuantía de las retribuciones anuales.....	7
(ii) Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado	8
(iii) Análisis, formulación y revisión de programas de retribución.....	9
(iv) Informes o Políticas de remuneraciones a someter a la Junta General.....	9
(v) Varios.....	10
5. Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión.....	10

El presente informe de actividades ha sido formulado por la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A. (en adelante la “Comisión”) el 15 de diciembre de 2022, en cumplimiento de lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, sometiéndose a la aprobación del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “CaixaBank” o la “Sociedad”) en su sesión del 22 de diciembre de 2022.

Este Informe estará disponible en la página web corporativa de CaixaBank (www.caixabank.com) junto con el resto de documentación que la Sociedad pone a disposición de los accionistas con motivo de la celebración de la Junta General Ordinaria del ejercicio 2023.

En el presente ejercicio 2022, la Comisión ha avanzado y consolidado el cumplimiento de sus funciones, actuando en todo momento dentro del marco de sus competencias, adoptando cuantos acuerdos y emitiendo cuantos informes le corresponden conforme a la normativa vigente o le han sido expresamente requeridos.

1. Regulación

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de CaixaBank, se constituyó el 20 de septiembre de 2007 por acuerdo del Consejo de Administración. En fecha 25 de septiembre 2014, el Consejo de Administración acordó desdoblarse dicha Comisión, pasando a crearse de forma separada la actual Comisión de Retribuciones.

Las competencias y régimen de funcionamiento actual se recogen en los Estatutos Sociales (artículo 40.6) y en el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank (art. 15.3).

Hasta el momento no se ha considerado necesario que la Comisión cuente con un reglamento propio, ya que las normas incluidas en el Reglamento del Consejo de Administración regulan con suficiente nivel de detalle el funcionamiento de la Comisión.

2. Composición

A diciembre de 2022 la composición de la Comisión es la siguiente:

Miembro	Cargo	Carácter	Fecha de primer nombramiento en la Comisión	Accionista al cual representa
Doña Maria Amparo Moraleda Martínez	Presidenta	Independiente	25-09-2014	-
Don Joaquín Ayuso García	Vocal	Independiente	30-03-2021	-
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	Vocal	Independiente	22-05-2020	-
Don José Serna Masiá	Vocal	Dominical	30-03-2021	FB “la Caixa”/Criteria

Tabla 1: Miembros de la Comisión de Retribuciones

La Comisión de Retribuciones está compuesta por un total de 4 miembros, siendo 3 de sus miembros consejeros independientes y 1 de sus miembros, consejero dominical en representación de la Fundación Bancaria “la Caixa”/Criteria Caixa. Durante el ejercicio 2022 la composición de la Comisión se ha mantenido inalterada.

A diciembre 2022, la diversidad en la composición de la Comisión se refleja en los siguientes gráficos:

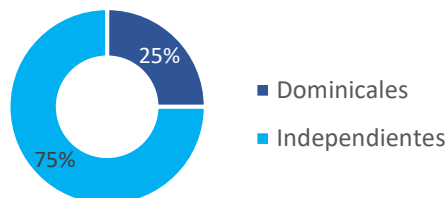


Gráfico 1: Categoría consejeros de la Comisión de Retribuciones.

Los miembros de la Comisión han sido elegidos teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia. En conjunto, los miembros de la Comisión cuentan con los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de sus funciones. A efectos informativos, en la página web de la Sociedad, www.caixabank.com, se encuentra disponible la trayectoria profesional de cada uno de los miembros de la Comisión.

En cuanto a diversidad de género, el porcentaje que representa la presencia de mujeres en la Comisión supone actualmente el 50% de los miembros.



Gráfico 2: Diversidad de género en la Comisión de Retribuciones

Asimismo, la antigüedad de los consejeros como miembros de la Comisión a 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

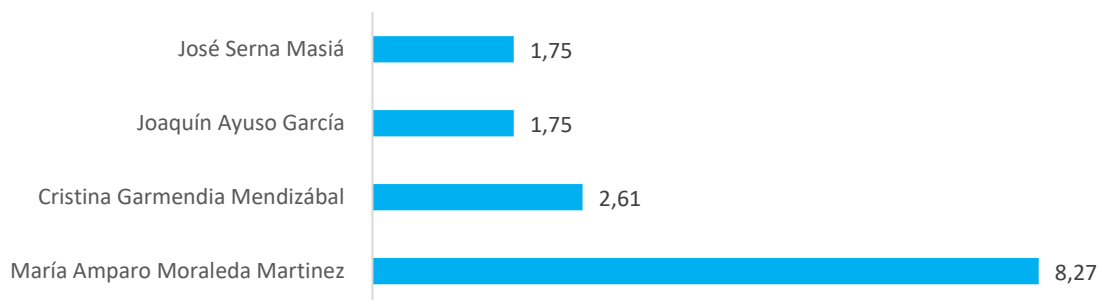


Gráfico 3: Años en el cargo como miembros de la Comisión de Retribuciones.

Por lo que se refiere a la participación cruzada de los miembros de la Comisión en otras Comisiones del Consejo de Administración, doña María Amparo Moraleda Martínez es también vocal de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital y vocal de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad; don Joaquín Ayuso García es también vocal de la Comisión de Riesgos; doña Cristina Garmendia Mendizábal es también vocal de la Comisión de Auditoría y Control y de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital. Por su parte, don José Serna Masiá es también vocal de la Comisión de Auditoría y Control.

Miembro	C. Ejecutiva	C. Nombramientos y Sostenibilidad	C. Auditoría y Control	C. Riesgos	C. Innovación, Tecnología y Transf. Digital
Doña Maria Amparo Moraleda Martínez	Vocal	Vocal			Vocal
Don Joaquín Ayuso García				Vocal	
Doña Cristina Garmendia Mendizábal			Vocal		Vocal
Don José Serna Masiá			Vocal		

Tabla 2: Participación cruzada miembros de la Comisión de Retribuciones.

De conformidad con el artículo 15.4. (i) del Reglamento del Consejo de Administración, el cargo de Secretario y Vicesecretario de la Comisión corresponde con voz, pero sin voto, al Secretario del Consejo de Administración de CaixaBank y al Vicesecretario primero del Consejo de Administración de CaixaBank, respectivamente.

3. Funcionamiento de la Comisión

(i) Preparación

Con la finalidad de preparar las sesiones de la Comisión, se pone a disposición de sus miembros con suficiente antelación a la celebración de cada reunión, la documentación relativa a la sesión (orden del día, propuestas, informes, actas de las sesiones anteriores y cualquier otra documentación soporte), para lo cual se utilizan herramientas informáticas habilitadas al efecto y que aseguran la confidencialidad de la información.

Asimismo, la Comisión establece una planificación anual que se adapta a las necesidades que van surgiendo durante el ejercicio, proporcionándose en cada sesión, documentación relativa al seguimiento de dicha planificación, al seguimiento de mandatos y solicitudes de información, así como al seguimiento de acuerdos y decisiones.

(ii) Asistencia

La Comisión, conforme a su regulación, se reúne siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones y es convocada por iniciativa de su Presidenta, o bien a requerimiento de dos de los miembros de la propia Comisión, y siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de una propuesta.

Durante el ejercicio 2022, la Comisión se ha reunido en 9 sesiones, celebradas de forma exclusivamente telemática (formato TEAMS) salvo una sesión presencial.

En concreto, la asistencia de sus miembros a las reuniones de la Comisión durante el ejercicio 2022 ha sido la siguiente:

Miembros	Asistencias/Núm. Reuniones	Delegación
Doña Maria Amparo Moraleda Martínez	9/9	
Don Joaquín Ayuso García	9/9	
Doña Cristina Garmendia Mendizábal	9/9	
Don José Serna Masiá	8/9	1

Tabla 3: Asistencias miembros de la Comisión de Retribuciones

Durante las sesiones, limitando su presencia a aquellos puntos del orden del día de su ámbito de competencia y a fin de informar a los miembros de la Comisión, han asistido de forma habitual como invitados, el Director de Recursos Humanos (miembro del Comité de Dirección) así como responsables de su equipo. Asimismo, han asistido a alguna sesión la Directora de Auditoría Interna (miembro del Comité de Dirección) y responsables de su equipo. El detalle de las asistencias se puede observar en el siguiente gráfico.

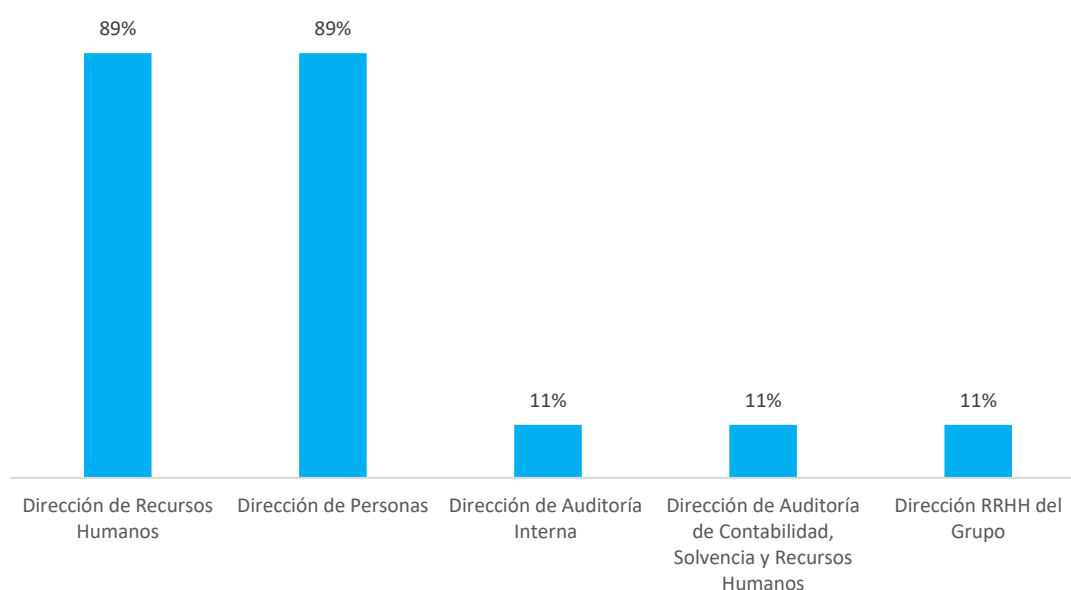


Gráfico 4: Asistencia de Áreas de CaixaBank

(iii) Desarrollo de las reuniones

El régimen de la Comisión establece la válida constitución de la misma con la asistencia, presentes o representados, de la mayoría de sus miembros, quienes pueden delegar la representación en otro miembro. Los acuerdos se adoptan por mayoría de miembros concurrentes, presentes o representados y se levanta acta de los acuerdos adoptados en cada sesión.

La Comisión puede solicitar la asistencia a las sesiones de las personas que, dentro de la organización, tengan cometidos relacionados con sus funciones, y contar con el asesoramiento que fuere necesario para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia, lo que se cursa a través de la Secretaría del Consejo de Administración.

La participación, el diálogo y el debate entre los miembros de la Comisión, son constantes en todos los asuntos tratados en su seno, aportándose así las diversas visiones de los consejeros.

(iv) Reporte al Consejo de Administración

La Comisión, a través de su Presidenta, da cuenta de la actividad y del trabajo realizado por ésta, en el transcurso de las sesiones del Consejo de Administración y efectúa, en su caso, recomendaciones al Consejo de Administración sobre las políticas u otros temas específicos.

Asimismo, el acta de las sesiones de la Comisión junto con sus documentos anexos se pone a disposición de todos los consejeros, dando así cuenta de ellas al pleno del Consejo de Administración.

4. Cumplimiento de Funciones

La Comisión ha desarrollado las siguientes actividades en cumplimiento de las funciones básicas establecidas en el artículo 15.3 del Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank:

(i) Retribuciones de consejeros, alta dirección y titulares de funciones clave. Sistema y cuantía de las retribuciones anuales

- A inicios de año, la Comisión informó favorablemente y elevó al Consejo el cumplimiento de los retos corporativos e individuales de 2021 de los consejeros ejecutivos, de los miembros del Comité de dirección, de la Directora de Corporate Risk Management Function & Planning (RMF&P) y del Director de Compliance. En cuanto a estos dos últimos, son los retos corporativos de los Servicios Centrales de CaixaBank los que aplican a su programa de bonus.
- Igualmente, la Comisión examinó, informando favorablemente al Consejo de Administración, la propuesta de bonus correspondiente al año 2021 para el Presidente, el Consejero Delegado, la Directora de RMF&P y el Director de Compliance.
- En cuanto a la propuesta de condiciones económicas para 2022, se informó favorablemente, por un lado, las propuestas del Presidente y del Consejero Delegado que se mantuvieron inalteradas con respecto al ejercicio anterior, así como la correspondiente a los miembros del Comité de Dirección y la Directora de RMF&P, dejando constancia de que las condiciones del Director de Compliance fueron aprobadas por el Consejo de Administración a finales de 2021 con ocasión de su nombramiento.

Por lo que se refiere a los retos para el ejercicio 2022, a) en cuanto a los retos individuales, la Comisión informó favorablemente la propuesta para el ejercicio 2022 de los miembros del Comité de Dirección, la Directora de RMF&P y el Director de Compliance, mientras que para los consejeros ejecutivos no se establecen retos individuales sino tan solo corporativos; b) en cuanto a los retos corporativos, por

un lado, se informó favorablemente la propuesta de métricas corporativas 2022 para los consejeros ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección, la Directora de RMF&P y el Director de Compliance y, seguidamente, la propuesta de objetivos de los retos corporativos 2022 para el bonus anual de consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección, detallando las escalas de consecución de cada reto así como el esquema de retos corporativos 2022 aprobado para los Servicios Centrales y que es de aplicación para el Director de Compliance y la Directora de RMF&P.

- Por último, la Comisión ha recibido información sobre los trabajos anuales para el análisis comparativo (benchmarking) retributivo de consejeros ejecutivos y miembros del comité de dirección que examina las prácticas de mercados tomando como muestra de referencia entidades del sector financiero de los mercados donde opera CaixaBank y la de las empresas del IBEX 35 comparables. Asimismo, se ha analizado la comparativa de mercado de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.

(ii) Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado

- Durante el ejercicio, no se ha revisado la Política General de Remuneraciones cuya última revisión se aprobó por el Consejo en diciembre de 2021.
- Asimismo, la Comisión informó favorablemente la modificación de la Política de Remuneración del Colectivo Identificado, introduciendo, por un lado, cambios en el apartado sobre el indicador de ajuste al riesgo, previamente analizados e informados favorablemente por la Comisión de Riesgos así como en el apartado sobre los pagos por terminación anticipada adaptando la redacción a los efectos de desvincular el procedimiento de abono de los pagos por rescisión anticipada del establecido en el esquema de remuneración variable plurianual.
- Además, la Comisión se mostró conforme con la propuesta de actualización de la composición del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank y la solicitud de exclusiones para el 2022, habiendo sido revisado por Auditoría Interna la cual puso de manifiesto que el proceso de identificación del Colectivo Identificado 2022 para el Grupo CaixaBank y la determinación de sus resultados cumplen con los requerimientos regulatorios vigentes y el resultado de las pruebas efectuadas muestran una valoración satisfactoria.
- Igualmente, se presentaron a la Comisión las conclusiones de las auditorías de remuneraciones del Grupo CaixaBank correspondientes a la planificación de 2022. Las distintas auditorías se enmarcaron en tres grupos, las relativas al Colectivo Identificado, las que corresponden a la Retribución Variable y por último las de procesos críticos, incluyéndose en este último grupo temas no recurrentes que por relevancia o impacto se considera oportuno auditar. Como novedad cabe mencionar la realización de una auditoría retributiva que ha contado con asesoramiento externo para revisar el proceso de registro retributivo sobre la brecha salarial, no identificando ninguna diferencia significativa que se sitúe por encima del 25%.

- Por último, la Comisión mostró su conformidad con la propuesta de actualización del colectivo identificado y solicitud de exclusiones para el ejercicio 2023.

(iii) Análisis, formulación y revisión de programas de retribución

- En cuanto al Plan de Incentivos Anuales, durante 2022 la Comisión revisó e informó favorablemente, elevando al Consejo, la propuesta de modificación del Reglamento del Plan de Incentivos Anuales ante el cambio de perímetro del grupo de comparación utilizado derivado de la exclusión de la negociación de uno de los bancos incluidos.
- Asimismo, informó favorablemente y elevó al Consejo la propuesta de incentivo final correspondiente al primer ciclo del Plan de incentivos anuales condicionados vinculado al Plan Estratégico 2019-2021 para el Consejero Delegado, el Comité de Dirección 2019, el Subdirector General de Compliance 2019 y la Directora Ejecutiva de Corporate Risk Management Function & Planning 2019, así como también elevó al Consejo con informe favorable la propuesta de incentivo provisional del tercer ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 para los consejeros ejecutivos, el Comité de Dirección 2021, Director de Compliance y la Directora de RMF&P.
- Por otro lado, se realizó una sesión informativa a la Comisión sobre el modelo de retribución variable de la Banca Comercial de CaixaBank.

(iv) Informes y Política de remuneraciones a someter a la Junta General

- La Comisión informó favorablemente la propuesta motivada a elevar a la Junta General sobre la nueva Política de Remuneración del Consejo aplicable hasta el ejercicio 2025 incluido, acompañando el preceptivo informe motivado. Entre las novedades de la Política, cabe reseñar la modificación del sistema de incentivación variable, a través de la implantación de un nuevo esquema de remuneración variable con métricas plurianuales, vinculado a la consecución de objetivos anuales y plurianuales previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos; la ampliación del periodo de retención de las acciones entregadas a los Consejeros Ejecutivos a tres años, dando cumplimiento a la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas o mayor transparencia sobre cómo la Política impulsa comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo, y de qué forma tiene en cuenta la política de remuneraciones de los empleados.
- La Comisión dio su visto bueno a la propuesta de acuerdo para la entrega de acciones a favor de los consejeros ejecutivos como parte del programa de retribución variable de la Sociedad.
- Asimismo, se informó favorablemente el borrador del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del año 2021, revisado por Auditoría Interna. Con posterioridad, la Comisión revisó la respuesta al requerimiento recibido de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre el IARC.
- Igualmente, se acordó informar favorablemente el borrador de la Recomendación pormenorizada del Consejo de Administración de la propuesta de aprobación del nivel máximo de retribución variable de empleados cuyas actividades profesionales

inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total.

- En la Junta General Ordinaria de la Sociedad celebrada el 8 de abril de 2022, estas propuestas, que se recogen en los puntos “DECIMO a DECIMOSEGUNDO” del orden del día de la Junta, fueron aprobadas con los siguientes porcentajes de voto:

<u>Propuesta</u>	<u>A favor</u>	<u>En contra</u>	<u>Abstenciones</u>
Política de Remuneraciones de los Consejeros	75,8595 %	1,9957 %	22,1448%
Entrega de acciones a favor de los consejeros ejecutivos como pago de los componentes variables de la retribución	77,3405%	0,5190%	22,1405%
Nivel máximo de retribución variable para los empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgos de la Sociedad	77,5261%	0,3399%	22,1340%

(v) Varios

La Comisión de Retribuciones analizó los gastos incurridos por los consejeros durante el año 2021 comparados con 2020, que son verificados por Auditoría Interna.

5. Evaluación anual del funcionamiento de la Comisión

El presente informe se ha elaborado de conformidad con el artículo 529 nonies de la Ley de Sociedades de Capital, en el marco de la evaluación anual que el Consejo de Administración debe realizar de su funcionamiento y el de sus Comisiones.

Durante el ejercicio 2022, la Comisión considera que la frecuencia y duración de las reuniones mantenidas, son en general adecuadas para su correcto funcionamiento y para el asesoramiento al Consejo de Administración.