



2024

Informe Anual de Remuneraciones

Índice

_01

Introducción

[_PÁG. 03](#)

_02

Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

Retribución de los Consejeros
Comisión de Retribuciones

[_PÁG. 06](#)

[_PÁG. 07](#)

_03

Política de Remuneraciones 2024

Retribución de los Consejeros en su condición de tales

[_PÁG. 10](#)

Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

[_PÁG. 11](#)

_04

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

Condiciones generales de los contratos

[_PÁG. 31](#)

Condiciones particulares del contrato del Consejero Delegado

[_PÁG. 33](#)

_05

Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2025

Retribución de los consejeros en su condición de tales

[_PÁG. 35](#)

Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

[_PÁG. 38](#)

_06

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

[_PÁG. 48](#)

_07

Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

01. Introducción



El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024 (en adelante, Informe o IARC) se elabora por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A. (en adelante, CaixaBank, Sociedad o Entidad) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC), siguiendo el contenido y las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV)¹.

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

Para el ejercicio 2024, la Política de Remuneración de Consejeros aplicable a la Entidad (en adelante, Política de Remuneración o Política) fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 8 de abril de 2022, y modificada en la Junta General del pasado 31 de marzo de 2023 y del 22 de marzo de 2024, manteniendo la vigencia aplicable desde la fecha de su aprobación inicial hasta el ejercicio 2025 incluido.

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior, este año 2025 procede la elaboración y aprobación de una nueva política de remuneraciones que se presentará para su aprobación en la próxima Junta General de Accionistas de CaixaBank del 11 de abril de 2025 cuya vigencia entrará en vigor desde la misma fecha de aprobación y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

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

Los principales cambios en relación con la Política anterior son los siguientes:

1. Con motivo de la renuncia acordada de D. Jose Ignacio Goirigolzarri como Presidente Ejecutivo de CaixaBank, se eliminan todas las referencias a dicho cargo. En consecuencia, el único consejero con atribución de funciones ejecutivas que se contempla en la nueva Política es D. Gonzalo Gortázar, en su condición de Consejero Delegado.
2. Se reintroduce la remuneración fija del Presidente no ejecutivo, como consecuencia del nombramiento de D. Tomás Muniesa como nuevo Presidente del Consejo de Administración con fecha efectos a partir del 1 de enero de 2025.
3. Se actualizan las remuneraciones por pertenencia al Consejo y sus comisiones de los Consejeros en su condición de tales, así como el importe del límite máximo de remuneración global propuesto a la Junta General de Accionistas.
4. Actualización de la remuneración fija y el variable objetivo del Consejero Delegado.

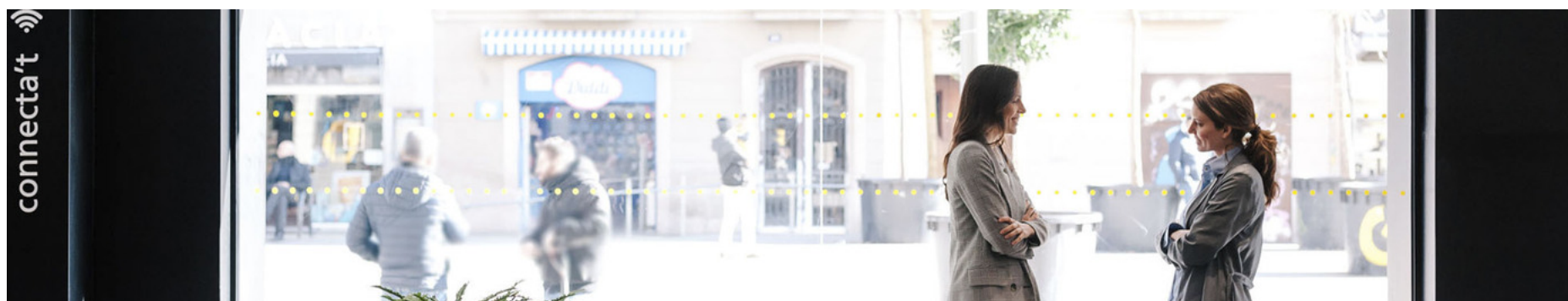
De esta forma, el apartado 5 del presente IARC describe las características de la Política que, a la fecha de elaboración del presente Informe, está previsto elevar a la Junta General de Accionistas del año 2025.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión del 20 de febrero de 2025, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, como punto separado del orden del día.

Retribuciones



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



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

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

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

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

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

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

En el ejercicio 2024, la modificación de la Política de Remuneración de los Consejeros sometida por el Consejo al voto vinculante de la Junta General de 22 de marzo de 2024 contó con un porcentaje de votos a favor del 76,49% sobre el quorum de votación. Este resultado se ve condicionado, principalmente, al voto en contra de un accionista significativo titular de un 17,32% del capital social en el momento de la celebración de la Junta General de Accionistas. Por otro lado, la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior obtuvo el 76,56% de votos a favor sobre el quorum de votación, debido principalmente a la abstención de este mismo accionista en este punto del orden del día. En términos similares ocurrió con el resto de puntos referidos a remuneraciones, en los que también manifestó su abstención.

Excluyendo a este solo accionista de la votación, la modificación de la Política de Remuneración habría obtenido una aprobación con un 98,39% de votos a favor y el Informe Anual de Remuneraciones se hubiera aprobado con un 98,48% de votos a favor. Asimismo, el resto de propuestas referentes a remuneraciones se hubieran aprobado con porcentajes superiores al 99%. Además, todas estas propuestas recibieron el apoyo de los principales asesores de voto de inversores institucionales.



2.1 Retribución de los Consejeros

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

Consejeros en su condición de tales

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

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

Retribución de los consejeros por sus funciones ejecutivas

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

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

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

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

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

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

2.2 Comisión de Retribuciones

Composición

A 31 de diciembre de 2024, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por cuatro (4) Consejeros Independientes y un (1) Consejero Dominical, además de contar con un secretario y un vicesecretario no miembros. Todos los miembros de la Comisión cuentan con una amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

Nombre y apellidos	Cargo	Carácter	Fecha del primer nombramiento
Eva Castillo Sanz	Presidenta	Independiente	31/3/2023
Joaquín Ayuso García	Vocal	Independiente	30/3/2021
Cristina Garmendia Mendizábal	Vocal	Independiente	22/5/2020
José Serna Masiá	Vocal	Dominical	30/3/2021
Koro Usarraga Unsain	Vocal	Independiente	31/3/2023
Óscar Calderón de Oya	Secretario no miembro	--	1/1/2017
Óscar Figueres Fortuna	Vicesecretario primero no miembro	--	23/10/2017

Funciones

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

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

por objetivo evitar o gestionar los conflictos de interés con los clientes de la Sociedad.

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

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

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración de CaixaBank para su consideración y, en su caso, aprobación. En el caso de que las decisiones correspondan a la Junta General de Accionistas de

CaixaBank, con arreglo a sus competencias, el Consejo de Administración de CaixaBank aprueba su inclusión en el orden del día y las propuestas de los correspondientes acuerdos, acompañadas de los preceptivos informes.

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

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

Asesores externos

La Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Ernst & Young Abogados S.L.P. ("EY") en la elaboración de la Política que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2025 y en las comparativas de mercado de los consejeros en su condición de tales, así como con Willis Towers Watson por lo que respecta a los análisis y comparativas de mercado en materia de remuneración y compensación de mercado de Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección.

Actividades de la Comisión durante 2024

Durante el ejercicio 2024, la Comisión de Retribuciones de CaixaBank se ha reunido en 9 ocasiones, y ha llevado a cabo, entre otras, las siguientes actividades en materia retributiva:

Ámbito	Actividades
Retribuciones de Consejeros, Alta Dirección y titulares de Funciones Clave. Sistema y Cuantía de las retribuciones anuales.	La Comisión de Retribuciones de CaixaBank determinó, para su propuesta al Consejo, el resultado de los retos individuales y corporativos del esquema de Bonus del ejercicio 2023 de los Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y Funciones Clave, así como la propuesta de bonus correspondiente también a 2023. Se informó favorablemente de las condiciones económicas para 2024 de los Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y Funciones Clave. En lo referido a los retos para 2024, se informó favorablemente de la propuesta de métricas corporativas, anuales y plurianuales, aplicables al nuevo esquema de retribución variable para el ejercicio 2024 de los Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y Funciones Clave. Estos retos están alineados con el Plan Operativo 2024, y se detallaron para cada uno de ellos las correspondientes escalas de consecución. También se informó favorablemente de los retos individuales de los miembros del Comité de Dirección y Funciones Clave. Respecto al Plan de Incentivos anuales condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 se aprobó la determinación del ajuste ex-post final del tercer ciclo, así como la propuesta de Incentivo Final para los Consejeros Ejecutivos, el Comité de Dirección y las funciones independientes de control. Asimismo, la Comisión informó favorablemente sobre la actualización de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, y de los Presidentes de las comisiones especializadas del Consejo. También se ha informado favorablemente al Consejo de Administración del Protocolo de desvinculación del Presidente Ejecutivo con fecha de efectos 1 de enero de 2025.
Política General de Remuneraciones. Política de Remuneración del Colectivo Identificado.	La Comisión informó favorablemente a la modificación de la Política General de Remuneraciones, así como de la Política de Remuneración del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank para adecuarlas a los cambios en las métricas del RAF, modificar los pesos de los esquemas de retribución variable y el sistema de liquidación de incentivos con la colaboración de Riesgos en lo que se refiere al impacto en riesgos. Adicionalmente, de acuerdo con la normativa de supervisión de entidades de crédito, la Comisión revisó la solicitud de exclusiones del Colectivo Identificado, así como el informe anual de Auditoría Interna sobre el proceso de identificación del personal identificado y las exclusiones que se gestionan.
Análisis, formulación y revisión de programas de retribución. Igualdad.	La Comisión fue informada sobre el Protocolo de aprobación y seguimiento del bonus pool, alineado con el proceso de presupuestación global del banco. Asimismo, analizó la propuesta del nuevo esquema de retribución variable para Banca Comercial, Financiera y CIB sobre los que Compliance y la Risk Management Function presentaron sus opiniones. Además, se informó del registro salarial de 2023.
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 modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración, acompañando el preceptivo informe motivado. Entre las novedades de la Política, destaca la modificación de la remuneración fija en metálico y el importe target del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales de los consejeros ejecutivos, así como de la aportación al sistema de ahorro a largo plazo del Consejero Delegado, la actualización de los parámetros de medición para los objetivos anuales del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales, así como la actualización de la remuneración de los consejeros en su condición de tales y la actualización de los importes estimados de otros conceptos retributivos de los consejeros ejecutivos. Asimismo, 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 2023, revisado por Auditoría Interna. Igualmente, se acordó informar favorablemente el borrador de la Recomendación pomenorizada 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.
Varios	La Comisión fue informada sobre los ejercicios del supervisor con impacto en el ámbito de remuneraciones. Asimismo, se ha presentado a la Comisión, con carácter semestral, el resumen de actividades de Auditoría Interna, detallándose las revisiones realizadas en cuatro ámbitos: Colectivo Identificado, aplicación de la Política de Remuneraciones, Procesos Críticos y, finalmente, las relativas a la Información pública de remuneraciones.

03. Política de Remuneraciones 2024

3.1 Retribución de los Consejeros en su condición de tales

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

La cifra fijada por la Junta General se destina a retribuir al Consejo y a sus comisiones, y se distribuye entre sus miembros, en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en atención a las funciones y dedicación de cada uno de ellos y a su pertenencia a las distintas comisiones como en la periodicidad y forma a través de dietas, retribuciones estatutarias, u otras. En la Junta General de 2023 se fijó en 3.071.250 euros la cantidad anual máxima de la remuneración conjunto de Consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas.

En consecuencia, los importes aprobados por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones en los ejercicios 2024 y 2023 son los que se indican a continuación:



> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2024	Total 2023
Remuneración base por miembro del Consejo	97,3	94,5
Remuneración al Consejero Coordinador	136,4	132,5
Remuneración por miembro de la Comisión Ejecutiva	54,1	52,5
Remuneración al Presidente de la Comisión Ejecutiva	82,4	80
Remuneración por miembro de la Comisión de Riesgos	54,1	52,5
Remuneración al Presidente de la Comisión de Riesgos	82,4	80
Remuneración por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	54,1	52,5
Remuneración al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	82,4	80
Remuneración por miembro de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	32,4	31,5
Remuneración al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	48,6	47,3
Remuneración por miembro de la Comisión de Retribuciones	32,4	31,5
Remuneración al Presidente de la Comisión de Retribuciones	48,6	47,3
Remuneración por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital (1)	32,4	31,5

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

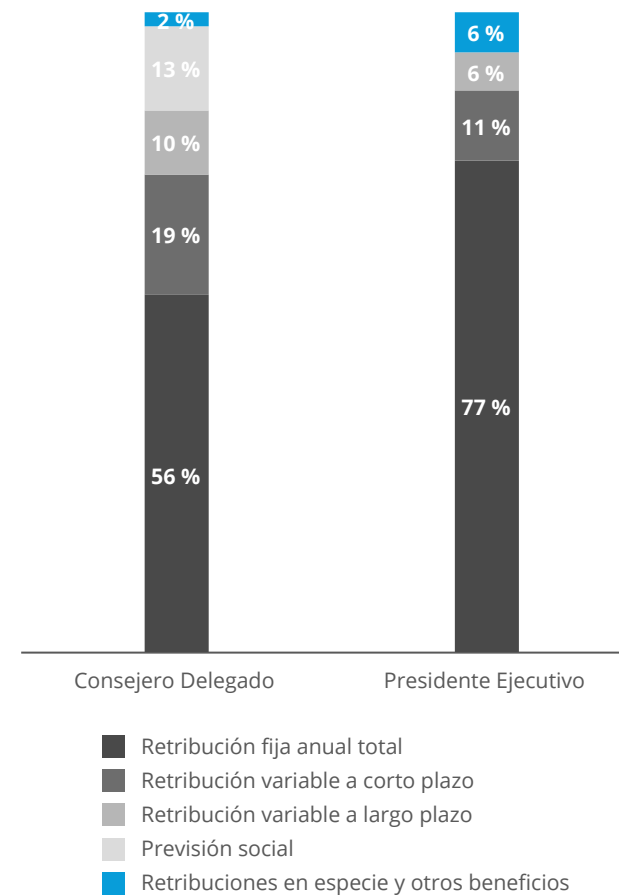
(miles de euros)	Total 2024	Total 2023
Remuneración distribuida a los consejeros en su condición de tales	3.023	2.918

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

Todos los Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos, para cubrir las responsabilidades en que puedan incurrir por el desempeño de sus funciones. La Política de Remuneración no contempla el establecimiento de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros no Ejecutivos.

3.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

A modo de resumen, a continuación se presenta el mix retributivo correspondiente a la retribución devengada de los Consejeros Ejecutivos de CaixaBank en 2024:



Componentes fijos de la remuneración

La remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos se basa principalmente en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, combinada con un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc. Las encuestas salariales y estudios específicos ad hoc en los que participa CaixaBank están realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo la muestra utilizada para 2024, un grupo de entidades financieras europeas comparables con CaixaBank y el conjunto de las empresas del IBEX 35¹.

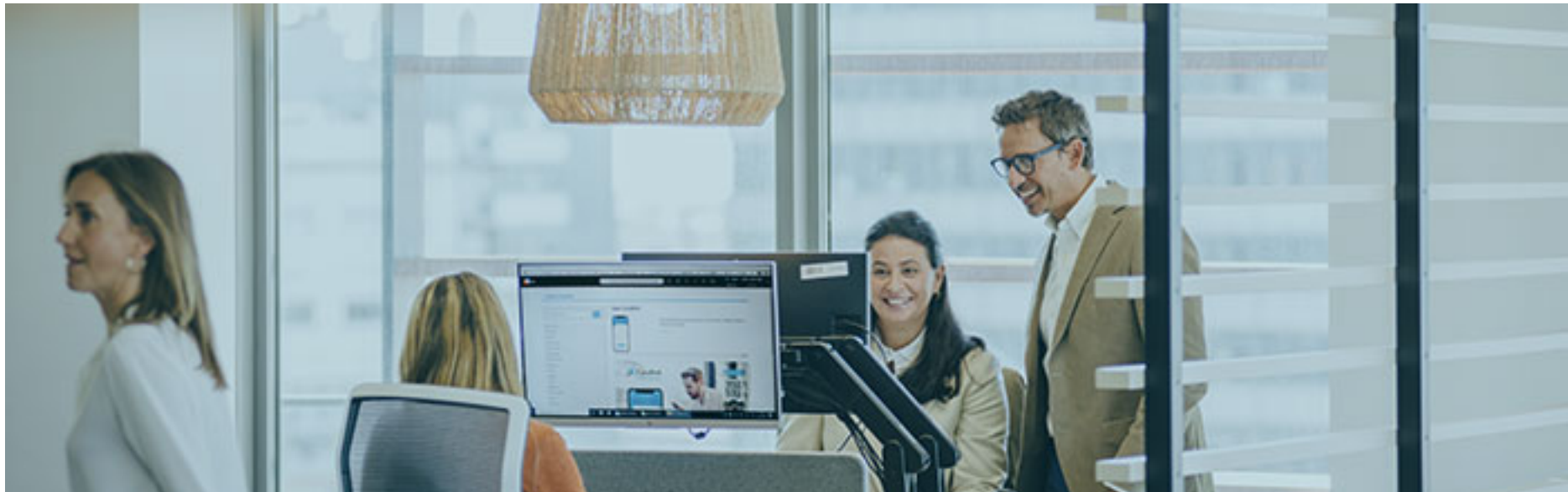
Peer Group de entidades financieras europeas de referencia

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

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

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

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



¹ Se incluyen todas las empresas que conforman el IBEX-35 excepto AENA, Arcelomittal y Solaria.



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

Remuneración vinculada a componentes fijos de Consejeros Ejecutivos

(miles de euros)	Cargo	Sueldo	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por cargos en sociedades del Grupo	Remuneración por pertenencia a consejos fuera del Grupo	Remuneración Fija anual Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.260,7	97,3	54,1	95,1		2.507,2
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	1.595,1	97,3	82,4		9,7	1.784,5
Total por concepto 2024		3.855,8	194,7	136,5	95,1	9,7	4.291,7
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.141,7	94,5	52,5	85,6		2.374,3
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	1.542,8	94,5	80,0		15,2	1.732,5
Total por concepto 2023		3.684,5	189,0	132,5	85,6	15,2	4.106,8

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos pueden ser remunerados en especie en forma de cobertura de asistencia sanitaria para ellos y sus familiares próximos, uso de automóvil o vivienda, o ventajas similares usuales en el sector, adecuadas

a su estatus profesional y siguiendo los estándares que se establezcan para el segmento profesional al que pertenecen. A continuación, se presentan los otros beneficios devengados por los Consejeros Ejecutivos:

Otros beneficios de los Consejeros Ejecutivos

(miles de euros)	Cargo	Asistencia médica propia y familiares*	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	4		12	16
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	3		3	6
Total por concepto 2024		7		15	22
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5		5	10
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	2		1	3
Total por concepto 2023		7		6	13

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

Componentes variables de la retribución

Esquema de Remuneración variable con métricas Plurianuales

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

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

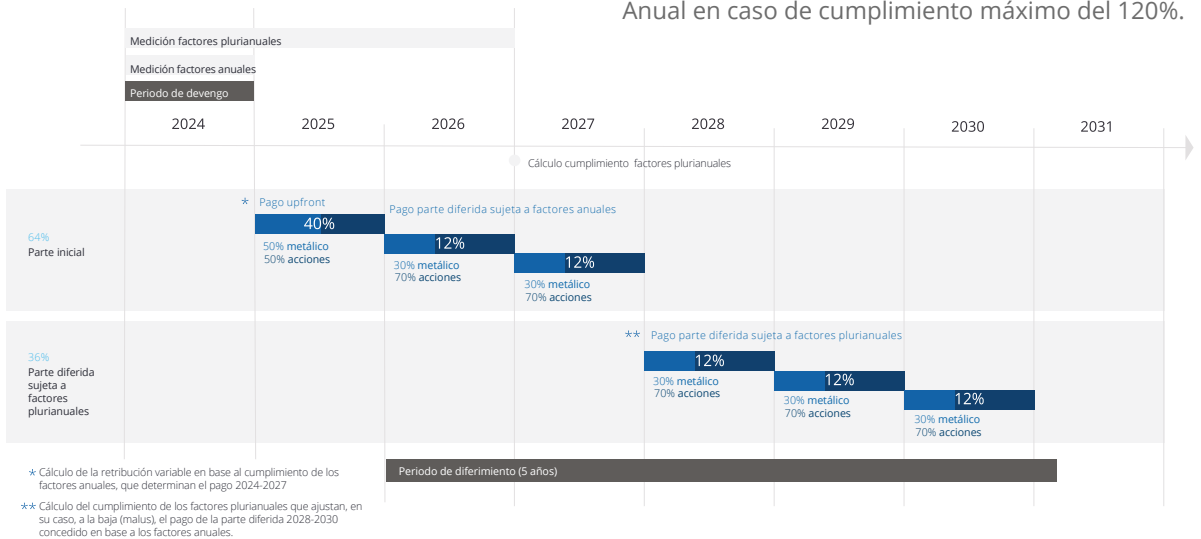
Para la medición del rendimiento y en la evaluación de los resultados se utilizan factores anuales, con criterios corporativos cuantitativos (financieros) y corporativos cualitativos (no financieros), que han de estar especificados y claramente documentados. Asimismo, también se utilizan factores plurianuales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

De conformidad con este sistema los Consejeros Ejecutivos de la Entidad, recibirán, el 40% de la remuneración variable correspondiente al ejercicio

en curso, a partes iguales en efectivo y en acciones de CaixaBank, mientras que el 60% restante se diferirá, 30% en efectivo y 70% en acciones, durante un periodo de cinco años. En este sentido, el pago correspondiente a los dos primeros años de diferimiento está sujeto a factores anuales, mientras que el pago de los tres siguientes años estará sujeto al cumplimiento de los factores plurianuales que hayan sido aprobados.

A continuación, se incluye un ejemplo gráfico del sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos para el esquema de remuneración variable con métricas plurianuales de 2024.

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



	Cargo	Remuneración variable objetivo (miles de €)	Remuneración variable máxima 120% (miles de €)
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	1.192	1.430
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	346	415

Para el ejercicio 2024, el Consejero Delegado ha tenido asignada una remuneración variable objetivo equivalente al 47,5% de su Remuneración Fija Anual, en caso de cumplimiento del 100% de objetivos preestablecidos al inicio del año por el Consejo, pudiendo alcanzar hasta un máximo de 57% de la Remuneración Fija Anual en caso de cumplimiento máximo del 120%.

Por otra parte, el Presidente Ejecutivo ha tenido asignada una remuneración variable objetivo equivalente al 19,4% de su Remuneración Fija Anual, en caso de cumplimiento del 100% de objetivos preestablecidos al inicio del año por la Comisión de Retribuciones, pudiendo alcanzar hasta un máximo de 23,3% de la Remuneración Fija Anual en caso de cumplimiento máximo del 120%.

Retos corporativos de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos en 2024

Métricas de medición de factores anuales

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

Criterios	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución	Objetivo	Resultado	Reconocimiento del reto (%)						
Corporativos	Financieros	ROTE	> 17,2% = 120%	120 %	15,1 %	18,1%	120 %						
			Entre 17,2% y 13%	Entre 120% y 80%									
			< 13% = 0%	0%									
		Ratio de Eficiencia recurrente	15 %	< 40,5% = 120%	120 %	42,1 %	38,5 %	120 %					
				Entre 40,5% y 43,9%	Entre 120% y 80%								
				> 43,9% = 0%	0%								
		NPAs (variación en mill. €)	10 %	< 544 mill. € = 120%	120 %	983 mill. €	-660 mill. €	120 %					
				Entre 1.422 mill. € y 544 mill. €	Entre 120% y 80%								
				>1.422 mill. € = 0%	0%								
	No financieros	RAF	20 %	0 ámbares	100 %	0 ámbares	1 rojo (equivalente a 3 ámbares)	85 %					
				0,5 ámbares	97,5 %								
				1 ámbar	95 %								
				1,5 ámbares	92,5 %								
				2 ámbares	90 %								
				2,5 ámbares	87,5 %								
				3 ámbares	85 %								
				3,5 ámbares	82,5 %								
				4 ámbares	80 %								
				>= 4,5 ámbares	0%								
		Sostenibilidad	10 %	> 35.869 mill. €	120 %	29.891 mill. €	35.957 mill. €	120 %					
				Entre 35.869 mill. € y 23.913 mill. €	Entre 120% y 80%								
				< 23.913 mill. €	0%								
				Calidad	15 %				Cada reto individualmente en escalas entre el 0 por debajo de 80% y hasta un máximo del 120%	Máximo del 120% y mínimo del 80%. Por debajo 0%	NPS relacional 6% NPS transaccional 70% NPS digital 65%	NPS relacional 16% NPS transaccional 79,4% NPS digital 64,5%	115 %
									Promedio ponderado (NPS relacional 40%, y NPS transaccional firma Retail 40%) y 20% NPS digital				
	Cuota de Mercado	10 %	> +0,3 p.p.	120 %	Entre -0,1 p.p. y +0,1 p.p. Punto de partida 25,37%	-0,04 p.p. Resultado 25,33%	100 %						
			Entre +0,1 p.p. y +0,3 p.p.	Entre 100% y 120%									
			Entre -0,1 p.p. y +0,1 p.p.	100 %									
			Entre -0,3 p.p. y -0,1 p.p.	Entre 0% y 100%									
			< -0,3 p.p.	0%									
Consecución							110,25 %						

Ajuste negativo del 5% en caso de superar el número de GAPS de cumplimiento de criticidad Alta y Media con más de 6 y 12 meses de antigüedad respectivamente, a cierre del ejercicio 2024.

No corresponde ajuste

En base a los resultados anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado el reconocimiento de un 110,25% de la parte de la remuneración variable vinculada a factores de medición anual.

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

Criterios corporativos financieros:

ROTE (Return on Tangible Equity) (20%)

Definición: Mide el índice de rentabilidad sobre el patrimonio tangible y se calcula como el cociente entre el resultado atribuido al Grupo (ajustado por el importe del cupón del Additional Tier 1) y los fondos propios más ajustes de valoración medios 12 meses, deduciendo los activos intangibles como son los fondos de comercio. El grado de cumplimiento del ROTE en 2024 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 5.520 (resultado neto de cupón AT1) / 30.563 (fondos propios y ajustes de valoración medios deducidos los intangibles).

El objetivo del reto era 15,1%, habiéndose alcanzado un resultado de 18,1 %, lo que supone un grado de reconocimiento en el año 2024 del 120%.

Ratio de eficiencia recurrente (RE) (15%)

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

El grado de cumplimiento del Ratio de eficiencia recurrente en 2024 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 6.108 (gastos recurrentes) / 15.873 (margen bruto).

El objetivo del reto era 42,1%, habiéndose alcanzado un resultado de 38,5%, lo que supone un grado de cumplimiento del reto en el año 2024 del 120%.



Variación NPAs (10%)

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

El grado de cumplimiento de la métrica en 2024 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: el objetivo del reto era una variación de 983 millones de euros, habiéndose alcanzado un resultado de -660 millones de euros, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2024 es del máximo del 120%.

Criterios corporativos no financieros:

Risk appetite Framework (RAF): (20%)

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

Para el año 2024, el objetivo fijado no permitía superar el grado de consecución del 100% debido al punto de partida y presupuesto, donde se encontraban todas las métricas en verde. El número de ámbares final de las métricas ha resultado en 3 ámbares respecto a lo presupuestado (1 indicador en rojo que equivale a 3 ámbares), de modo que, de acuerdo con la escala de cumplimiento, este alcanza el 85% para el año 2024.

El cuadro de mando del RAF permite un seguimiento de los riesgos financieros, no financieros y transversales. En particular, por tanto, se incluyen riesgos como el operacional, el de conducta y el riesgo reputacional. El perímetro de estas métricas cubre el total del Grupo CaixaBank. Desde la perspectiva de reputación, el cuadro de mando tiene en consideración de manera directa aspectos de sostenibilidad, así como vinculados a ciberseguridad y protección de datos y experiencia de cliente. Estos aspectos, a su vez, son los que surgen como materiales en el Estudio de Doble Materialidad 2024.

Sostenibilidad (10%)

Definición: Movilización de finanzas sostenibles, de acuerdo con el objetivo revisado del plan de sostenibilidad para el período 2024-2026.

La consecución se determina linealmente entre el resultado alcanzado de 35.957 millones de euros y el reto fijado de acuerdo con el plan de sostenibilidad para 2024 de 29.891 millones de euros, lo cual supone una consecución del 120%.

Este reto está directamente relacionado con el compromiso asumido en el Plan Estratégico de Ser referentes en Europa en Sostenibilidad y se vincula al tema de las soluciones de financiación e inversión ambiental recogido dentro del Estudio de Doble Materialidad 2024.

Calidad (15%)

Definición: Métrica que combina el índice de Net Promoter Score (clientes que nos recomiendan) de distintos ámbitos de la entidad. El 40% en base al NPS Relacional, el 40% en base al NPS Transaccional Firma del segmento Retail y el 20% restante en base al NPS Digital (NPS Transaccional Digital de Now & Imagin ponderado según el volumen de usuarios en 2024).

El objetivo del reto era:

- > NPS relacional: 6%
- > NPS transaccional: 70%
- > NPS digital: 65%

Habiéndose alcanzado un resultado de:

- > NPS relacional: 16%
- > NPS transaccional: 79,4%
- > NPS digital: 64,5%

Por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2024 es del 115%.

Este reto está relacionado con la Oferta de calidad, amplia y especializada de productos y servicios y la Atención especializada, temas incluidos en el Estudio de Doble Materialidad 2024, y recoge el compromiso de CaixaBank de mantener un modelo de atención eficiente y adaptado a las preferencias de los clientes, midiendo la calidad por segmentos específicos, persiguiendo la inclusión financiera de toda la sociedad tal y como establece nuestro Plan Estratégico 2022-2024.



Cuota de Mercado (10%)

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

Para su medición se compara la cuota promedio de septiembre a noviembre de 2024 (25,33%) con la cuota promedio de septiembre a noviembre de 2023 (25,37%). La variación resultante de -0,04 puntos porcentuales implica un grado de consecución de este reto del 100% ya que la horquilla fijada para este grado de cumplimiento era de entre -0,1 y +0,1 puntos porcentuales. La cuota puntual a 31 de diciembre de 2024 se situaba en el 25,3% versus el 25,2% a 31 de diciembre de 2023.

Compliance (Ajuste del 5%)

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

Teniendo en cuenta el número de GAPs de criticidad Alta y Media con más de 6 y 12 meses de antigüedad a cierre del ejercicio 2024 el ajuste a aplicar sería del 0%, por lo que no se aplica ajuste en la retribución variable total concedida.

Retos corporativos de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos (ajustes 2022-2024) del Esquema de RV 2022

Métricas de medición de factores plurianuales

Los retos corporativos plurianuales, con una ponderación del 100%, son fijados anualmente por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con un grado de consecución en el rango de [0%-100%], y actúan como posible ajuste reductor de la retribución variable diferida. Su determinación para el reto plurianual 2022-2024 se basa en los siguientes conceptos alineados con los objetivos estratégicos:

Criterios	Métrica	Ponderación	Valor Objetivo	Grado de cumplimiento	Grado de penalización	Resultado	Penalización
Corporativos	CET1	25 %	Medida RAF de tolerancia al riesgo en verde	Rojo = 0%	100 %	Verde	0%
				Ámbar = 50%	50 %		
				Verde = 100%	0%		
	TSR	25 %	Valor del índice EUROSTOXX Banks – Gross Return	>= índice = 100%	0%	Superior al índice	0%
				< índice = 0%	100 %		
	ROTE Plurianual	25 %	Media de los importes retados anualmente en el período de medición	> Media = 100%	0%	Superior al 100%	0%
				Entre 80% y 100%	Entre 0 y 100%		
				< 80% = 0%	100 %		
	Sostenibilidad	25 %	63.785 mill. €	> = 63.785 mill. € = 100%	0%	86.770 mill. €	0%
				Entre 63.785 mill. € y 47.838 mill. € = entre 75% y 100%	Entre 0 y 100%		
				< 47.838 mill. € = 0%	100 %		



En base a los resultados anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado un ajuste del 0% de la parte de la remuneración variable vinculada a factores de medición plurianual. Por lo que no aplica realizar ajuste por factores plurianuales a los pagos correspondientes a los ejercicios 2026, 2027 y 2028 del esquema de remuneración variable del año 2022 para el Consejero Delegado y el Presidente, sin perjuicio de las restantes condiciones del sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos previstas en la Política de Remuneración.

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

CET1 (25%)

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

TSR (25%)

Definición: Comparativa con el índice EUROSTOXX Banks – Gross Return.

ROTE Plurianual (25%)

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

Sostenibilidad (25%)

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

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

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

Determinación de la remuneración variable con métricas plurianuales

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

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

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

_Consejero Delegado

Remuneración variable con métricas plurianuales objetivo 2024 (miles de euros)	% cumplimiento retos corporativos	Remuneración variable con métricas plurianuales 2024 (miles de euros)
1.192	110,25 %	1.314

La remuneración variable en forma de bonus devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2024 asciende a un importe de 1.314.069,75 euros, que se corresponde con un 52,4% de su Remuneración Fija Anual Total.

_Presidente ejecutivo

Remuneración variable con métricas plurianuales objetivo 2024 (miles de euros)	% cumplimiento retos corporativos	Remuneración variable con métricas plurianuales 2024 (miles de euros)
346	110,25 %	382

La remuneración variable en forma de bonus devengada por el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2024 asciende a un importe de 381.575,25 euros, que se corresponde con un 21,4% de su Remuneración Fija Anual Total.

Remuneración variable 2024	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	Remuneración equivalente (miles euros)
Parte inicial	40 %	Acciones	20 %	46.922	263
		Efectivo	20 %		263
Remuneración diferida	24 %	Acciones	17 %	39.416	220
		Efectivo	7 %		95
Sujeta a Factores Plurianuales	36 %	Acciones	25 %	59.121	331
		Efectivo	11 %		142

Remuneración variable 2024	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	Remuneración equivalente (miles euros)
Parte inicial	40 %	Acciones	20 %	13.625	76
		Efectivo	20 %		76
Remuneración diferida	24 %	Acciones	17 %	11.447	64
		Efectivo	7 %		27
Sujeta a Factores Plurianuales	36 %	Acciones	25 %	17.166	96
		Efectivo	11 %		41

Diferimiento y pago en instrumentos retribución variable

Gonzalo Gortázar – Consejero Delegado

La remuneración devengada en el ejercicio 2024 vinculada a componentes variables del Consejero Delegado:

Concepto de remuneración variable formato bonus	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente (miles de euros)	Remuneración diferida latente (miles de euros)
Abono de la remuneración variable upfront de 2024	Acciones	20 %	46.922	40 %	263	788
	Efectivo	20 %			263	
Abono de la remuneración variable diferida del 2023	Acciones	8 %	24.429	52 %	95	545
	Efectivo	4 %			41	
Abono de la remuneración variable diferida del 2022	Acciones	8 %	23.374	64 %	91	391
	Efectivo	4 %			39	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2021	Acciones	6 %	18.140	76 %	50	198
	Efectivo	6 %			50	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2019	Acciones	6 %	16.256	100 %	46	
	Efectivo	6 %			46	

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

Los rendimientos de la remuneración variable diferida en formato bonus para el Consejero Delegado abonada en el año ascienden a 11.588 euros y se incluyen en "Otros conceptos" en el punto 7.C.1.a)i) del anexo estadístico.

José Ignacio Goirigolzarri – Presidente Ejecutivo

La remuneración devengada en el ejercicio 2024 vinculada a componentes variables del Presidente :

Concepto de remuneración variable formato bonus	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente (miles de euros)	Remuneración diferida latente (miles de euros)
Abono de la remuneración variable <i>upfront</i> de 2024	Acciones	20 %	13.625	40 %	76	229
	Efectivo	20 %			76	
Abono de la remuneración variable diferida del 2023	Acciones	8 %	8.603	52 %	34	192
	Efectivo	4 %			14	
Abono de la remuneración variable diferida del 2022	Acciones	8 %	8.230	64 %	32	138
	Efectivo	4 %			14	
Abono de la remuneración variable diferida del 2021	Acciones	6 %	5.118	76 %	14	56
	Efectivo	6 %			14	

Los rendimientos de la remuneración variable diferida en formato bonus para el Presidente Ejecutivo abonada en el año ascienden a 2.655 euros y se incluyen en "Otros conceptos" en el punto 7.C.1.a)i) del anexo estadístico.

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

Concepto de remuneración variable	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente (miles de euros)	Remuneración diferida latente (miles de euros)
RVA 2019	Acciones	12,5 %	10.210	100 %	27	0
	Efectivo	12,5 %			27	
RVP 2019	Acciones	50 %	11.014	100 %	29	0
	Efectivo	50 %			29	





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

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

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

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

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

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

A continuación se detalla la remuneración devengada en el ejercicio 2024 vinculada al primer y al tercer ciclo del PIAC para el Consejero Delegado y el Presidente Ejecutivo:

Gonzalo Gortázar - Consejero Delegado

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono del 1º ciclo PIAC 2019-2021	Acciones	33 %	11.962	100 %	
Abono del 3º ciclo PIAC 2019-2021	Acciones	34 %	35.569	34 %	71.136

José Ignacio Goirigolzarri - Presidente Ejecutivo

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono del 3º ciclo PIAC 2019-2021	Acciones	34 %	21.341	34 %	42.682



Requerimientos comunes aplicables a la remuneración variable

Política de retención

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

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

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

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

Supuestos de reducción de la remuneración variable

Los Consejeros Ejecutivos verán reducido, total o parcialmente, el derecho a percibir los importes de remuneración variable, incluidos los pendientes de pago, ya sean en efectivo o mediante entrega de instrumentos, en supuestos de deficiente desempeño financiero de CaixaBank en su conjunto o de un área concreta de ésta o de las exposiciones

generadas. A estos efectos, CaixaBank deberá comparar la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Los supuestos que dan lugar a una reducción de la remuneración variable son las siguientes:

- > Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por CaixaBank, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría externo o circunstancias que minoren los parámetros financieros que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- > El incremento sufrido por CaixaBank o por una de sus unidades de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- > Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al profesional responsable de aquellos y al Consejero Ejecutivo.
- > El incumplimiento de normativas o códigos de conducta internos del Grupo, incluyendo:
 - a. Incumplimientos normativos que les sean imputables con calificación de infracción grave o muy grave.
 - b. Incumplimiento de normativas internas con calificación de grave o muy grave.
 - c. Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - d. Incumplimientos normativos que les sean imputables y que, comporten o no pérdidas,



línea de negocio y, en general, participación o responsabilidad en conductas que hayan generado importantes pérdidas.

- > Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos en la toma de esas decisiones.
- > Despido disciplinario procedente o por justa causa a instancias de la Sociedad (en este supuesto la reducción será total). Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Ejecutivo debe desempeñar sus cargos en el Grupo, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse con el Grupo.
- > Cuando su pago o consolidación no resulte sostenible de acuerdo con la situación financiera de CaixaBank en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de CaixaBank, de la unidad de negocio y del Consejero.
- > Cualquiera otra adicional que pueda estar expresamente prevista en los contratos u en la normativa aplicable.
- > La remuneración variable será objeto de reducción si durante la evaluación del rendimiento estuviese en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente de restringir la política de distribución de dividendos, o en uso de las facultades atribuidas.

Supuestos de recuperación de la remuneración variable

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

La Comisión de Retribuciones es responsable de proponer al Consejo la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho a percibir de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso. Los supuestos de reducción de la remuneración variable serán aplicables durante todo el periodo de diferimiento de la remuneración variable. Por su parte, los supuestos de recuperación de la retribución variable serán de aplicación durante el plazo de un año a contar desde su pago, salvo que hubiese mediado dolo o negligencia grave, en cuyo caso se estará sujeto a la normativa de aplicación en materia de prescripción.

Extinción o suspensión de la relación profesional

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



Situaciones especiales

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

Incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión.

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



Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

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

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

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

Carácter no discrecional

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

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

Eliminación de duplicidades

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

Régimen de consolidación de derechos

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

Aportaciones obligatorias en base variable

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

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

Si el Consejero Ejecutivo abandona la Sociedad por causa de jubilación o por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán

sometidos a un período de retención de 5 años, a contar a partir de la fecha en que el profesional deje de prestar servicios. La Sociedad aplicará durante el período de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación de la remuneración ya satisfecha expuestos anteriormente.

A continuación se detallan las remuneraciones devengadas del ejercicio 2024 correspondientes a la remuneración a través de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos:

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

Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)						
	Cargo	Componente fijo (85%) (miles de euros)	Componente variable (15%) (miles de euros)	Cobertura fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez (miles de euros)	Total (miles de euros)	
	Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	471	99	98	668
	José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo			128	128
Total por concepto 2024		471	99	226	796	
	Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	446	94	84	624
	José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo			114	114
Total por concepto 2023		446	94	198	738	

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

Aportación objetivo al sistema de previsión social del ejercicio 2024 (miles de euros)	Aportación en base variable (15%) (miles de euros)	Resultado retos corporativos anuales 2023	Aportaciones al sistema de previsión social en base variable del ejercicio 2024 (miles de euros)
554	83	118,98 %	99



Desvinculación del Presidente Ejecutivo de CaixaBank

El pasado mes de octubre, D. José Ignacio Goirigolzarri anunció su renuncia como Presidente Ejecutivo de CaixaBank, acordándose con la Entidad la finalización del contrato de servicio con fecha de efectos el 1 de enero de 2025. De igual forma, se acordó la renuncia a todos los cargos de administrador o representante en otras sociedades en las que representaba a CaixaBank.

Con arreglo al Protocolo de desvinculación, no procede el abono de la indemnización prevista en su contrato.

Al día siguiente a la Fecha de Efectos se iniciará el periodo de no competencia post-contractual y su compensación, en la forma prevista en su contrato, por importe total de una anualidad de su retribución fija por valor de 1.784.500 euros, que se abonará en doce mensualidades iguales, que se podrá interrumpir si el Sr. Goirigolzarri desarrolla cualquier actividad directa o indirecta en el sector financiero.

Los calendarios de pago de la remuneración variable devengada pendientes de entrega, permanecerán inalterados hasta su total satisfacción, sin perjuicio de las cláusulas de reducción o recuperación que, en su caso, procedan con arreglo a lo establecido en la Política de Remuneraciones. En este sentido, se mantendrá también el derecho a percibir el Incentivo Final correspondiente al Tercer Ciclo del PIAC concedido y pendiente de abono en 2025, 2026 y 2027, así como el último pago de la Remuneración Variable Anual y Plurianual procedente de su prestación de servicios en Bankia, todo ello considerando que de no ser por la anticipación de la extinción en beneficio de la Entidad, se hubiera cumplido el requisito de permanencia hasta la Fecha de Liquidación.

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

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

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

(miles de euros)	Cargo	Sociedad participada	Total
Jose Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Consejero	CECA	10
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI, S.A.	63
Gonzalo Gortázar	Presidente	CaixaBank Payments & Consumer	32
Tomás Muniesa	Vicepresidente	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresidente	SegurCaixa Adeslas	12
Total por concepto 2024			552

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

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



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

4.1 Condiciones generales de los contratos

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

Duración: Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.

Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades:

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



4.2 Condiciones particulares de los contratos del Consejero Delegado

Nombramiento	Condiciones particulares del contrato del Consejero Delegado
Naturaleza de los contratos	Contrato de naturaleza mercantil
Duración	Contrato de duración indefinida
Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades	El contrato contiene la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank. No contiene pactos de permanencia y se incluyen disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.
Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad	El contrato contiene cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades.
Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización	Los Consejeros Ejecutivos, así como los demás Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del Grupo
Pactos de no competencia post-contractual	El contrato contiene un pacto de no competencia post-contractual de duración de un año desde su terminación, que alcanza a cualquier actividad directa o indirecta en el sector financiero. La contraprestación por el pacto de no competencia se fija en una anualidad de los componentes fijos de su retribución y se verá reducido por cualesquiera cantidades percibidas por las Sociedades del Grupo o en las que represente a CaixaBank en concepto de compensación por obligaciones de no competencia post-contractual. Esta compensación será satisfecha en 12 mensualidades iguales, la primera pagadera al término del mes natural en que se extinga el contrato de servicios. El incumplimiento del pacto de no competencia post-contractual dará lugar al abono a CaixaBank por parte del Consejero Ejecutivo de un importe equivalente a una anualidad de los componentes fijos de su retribución. Los Consejeros ejecutivos tendrán derecho, sin perjuicio de la compensación por el pacto de no competencia, a percibir una indemnización de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración en caso de cese y extinción del contrato de servicios por cualquiera de las siguientes causas: (i) extinción unilateral por parte del Consejero Ejecutivo por incumplimiento grave de la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato de servicios; (ii) extinción unilateral por la Sociedad sin justa causa; (iii) cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo y de sus funciones de Consejero Ejecutivo sin justa causa; o (iv) adquisición del control de la Sociedad por una entidad distinta de la Fundación Bancaria la Caixa" o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otros grupos empresariales que adquiera el control de la Sociedad. El importe de la indemnización prevista deberá hacerse efectivo en los términos previstos en cada momento en la normativa vigente y en la Política de Remuneraciones y se verá reducido adicionalmente por cualesquiera cantidades percibidas de las Sociedades descritas en el párrafo anterior en cualquier concepto de indemnización.
Cláusulas de terminación anticipada	El derecho a percibir la indemnización está condicionado a la renuncia simultánea, por parte del Consejero Ejecutivo, a todos los cargos de administrador o representante en otras sociedades del Grupo en las que exista un interés por parte de la Sociedad, o en cualesquiera otras entidades ajenas en representación de CaixaBank. Por su parte, la Sociedad podrá cesar al Consejero Ejecutivo de su cargo y rescindir el Contrato de Servicios por justa causa en los siguientes supuestos: (i) cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Ejecutivo debe desempeñar sus cargos en el Grupo; (ii) la falta de idoneidad sobrevenida para el ejercicio del cargo por causa imputable al Consejero Ejecutivo; o (iii) cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato de servicios o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el Consejero Ejecutivo y las respectivas entidades en las que represente a CaixaBank. En caso de que la extinción del contrato de servicios se produzca por justa causa o por renuncia voluntaria del Consejero Ejecutivo por causas distintas a las anteriormente indicadas, éste no tendrá derecho a percibir la indemnización descrita anteriormente. En caso de renuncia voluntaria deberá efectuarse con un preaviso de al menos tres meses. En caso de incumplimiento el Consejero Ejecutivo vendrá obligado a satisfacer a la entidad el importe de los componentes fijos de la remuneración correspondiente al tiempo que reste por cumplir el correspondiente plazo.
Otras condiciones contractuales	Se incluyen en el contrato disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.

05. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2025

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 8 de Abril de 2022 aprobó la Política de Remuneración para los ejercicios 2022 a 2025, ambos incluidos.

Esta política fue modificada por sendos acuerdos de la Junta General Ordinaria de CaixaBank en sus reuniones celebradas el 31 de marzo de 2023 y el 22 de marzo de 2024.

Procede, antes de la finalización de 2025, la elaboración y aprobación de una nueva política de remuneraciones del consejo y que será de aplicación previa aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas el próximo 11 de abril de 2025, desde la misma fecha de su aprobación y durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028.

Principales cambios en relación con la Política de remuneración anterior

Los principales cambios en la nueva Política de Remuneración del Consejo vienen determinados por el cambio en la Presidencia del Consejo, pasando a un modelo de Presidencia no ejecutiva, así como por su coincidencia con al inicio de un nuevo y ambicioso Plan Estratégico 2025-2027:

- a. Eliminación de todas las referencias al cargo de Presidente Ejecutivo. En consecuencia, el único consejero con atribución de funciones ejecutivas que se contempla en la nueva Política es D. Gonzalo Gortázar, en su condición de Consejero Delegado.

- b. Introducción de la remuneración fija del Presidente no ejecutivo, como consecuencia del nombramiento de D. Tomás Muniesa Arantegui como nuevo Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración con efectos a partir del 1 de enero de 2025.
- c. Actualización de la remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas, así como el importe máximo de remuneración global propuesto. El incremento promedio es de un 12,9%.
- d. Actualización de la remuneración fija y la remuneración variable objetivo del Consejero Delegado. El incremento es del 3% de la remuneración fija y del 46,8% del variable objetivo. El incremento total es del 14,9%.

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



5.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

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

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

Remuneración del Presidente del Consejo de Administración

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

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

Por otra parte, sin perjuicio de las facultades del Consejero Delegado y de los apoderamientos y delegaciones que se hayan establecido, corresponde al Presidente la representación institucional de CaixaBank y de las entidades dependientes; actuar en su representación ante organismos del sector, firmar en nombre de la Sociedad los acuerdos que legal o estatutariamente sean necesarios, los contratos, convenios u otros instrumentos jurídicos con las administraciones públicas y con otras entidades; y la representación formal de la Sociedad en la relación con autoridades, con entidades y con organismos ajenos, españoles y extranjeros.



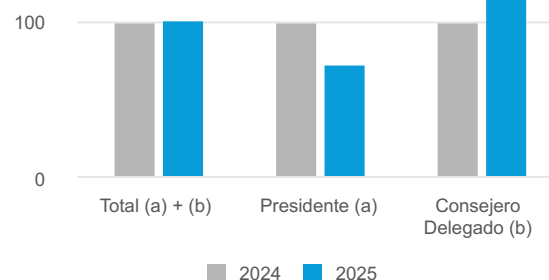
Si bien desde el punto de vista cualitativo las funciones anteriormente descritas, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, cuantitativamente conllevan una gran dedicación, exclusiva y en intensidad muy superior al resto de consejeros no ejecutivos. Asimismo, dado el tamaño y la complejidad de CaixaBank y considerando las idiosincrasias en modelos y estructuras de gobierno y otros de las distintas entidades, las funciones no ejecutivas del presidente de CaixaBank y las exigencias que dichas funciones conllevan no son generalmente comparables a las de la mayoría de las entidades que componen el grupo de referencia cuyas presidencias son no ejecutivas¹.

En este sentido, la remuneración propuesta para el Presidente (1.441.000 €) refleja estrictamente una continuidad respecto a la remuneración por todos los conceptos de presidentes no ejecutivos anteriores de la entidad, ajustando únicamente por inflación. Con todo, es relevante destacar dos consideraciones adicionales. Por un lado, el Sr. Tomás Muniesa ostenta una amplia, contrastada y exitosa trayectoria profesional, así como un profundo conocimiento del Grupo como del sector bancario y asegurador, y una extensa experiencia como consejero. Por otro lado, hay que tener en cuenta los importantes cambios acontecidos a nivel Grupo desde que dejó la Presidencia del Consejo el último Presidente no ejecutivo a raíz de la fusión con Bankia y hasta el momento en que el nuevo Presidente asume la Presidencia. No en vano, tanto la dimensión como la relevancia del Grupo CaixaBank han cambiado sustancialmente desde entonces, evidenciado entre otros por la multiplicación de la capitalización bursátil, tres veces la del cierre de 2020 y que sitúa a CaixaBank como el 8º banco entre las entidades incluidas en el

índice de Bancos de la Eurozona (Eurostoxx Banks), o por el mayor tamaño del balance (+40% en activos).

En cualquier caso, cabe subrayar que el total de las remuneraciones objetivo propuestas para el Presidente y Consejero Delegado en 2025 sería en su globalidad prácticamente equivalente al total objetivo para Presidente y Consejero Delegado en 2024.

> RETRIBUCIÓN TOTAL OBJETIVO DEL PRESIDENTE Y CONSEJERO DELEGADO²



Remuneración del resto de consejeros

En relación con el resto de los consejeros (excluyendo el Presidente), los incrementos propuestos en la remuneración en su condición como consejeros y por su pertenencia a las comisiones del Consejo responden a una actualización, coincidiendo con el cambio del Plan Estratégico, y habiendo acumulado un 8,15% de incremento durante el período correspondiente al Plan Estratégico 2022-2024, a pesar del entorno

inflacionario que marcó ese trienio, con una inflación acumulada en España de doble dígito. Dicha propuesta se adecua a la creciente complejidad en el funcionamiento y en las materias objeto de competencia del Consejo y sus comisiones, que conlleva además un mayor esfuerzo de dedicación, a la vez que sitúa la remuneración en una posición alineada con la media de las empresas del IBEX y aún por debajo de la media de las entidades financieras del IBEX. La muestra utilizada para la comparativa, que se ha llevado a cabo por la Entidad con la colaboración de Ernst & Young es el mismo grupo de las empresas del IBEX y de bancos nacionales y europeos que se utiliza para el benchmark de los consejeros ejecutivos, y que se ha detallado en el punto 3 del presente informe. El mayor incremento se propone para la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, y responde a la creciente carga de trabajo y asunción de responsabilidades por la función de Sostenibilidad, que asumió la Comisión de Nombramientos en 2021. En cualquier caso, el incremento total sin considerar la remuneración del Presidente es de unos 389 mil euros, que no es material para la solvencia y liquidez financiera del banco.

Teniendo en cuenta lo expuesto, la cifra máxima de Remuneración del conjunto de Consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas que se propone para su aprobación en la Junta General de 11 de abril de 2025, que se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos en tanto que la Junta General no acuerde una nueva cifra y que será aplicable desde 1 de enero de 2025, asciende a 5.000.000 euros y su distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los Consejeros. La propuesta de los importes para el ejercicio en curso se detalla a continuación:

¹ A subrayar, por ejemplo, que el tamaño del balance de CaixaBank es 3 veces superior al máximo de los comparables del IBEX con presidencias no ejecutivas. Asimismo, existen diferencias notables en el modelo de gobernanza entre las entidades financieras europeas, destacando el modelo de Consejo dual vs. único.

² Cálculo tomando como base 100 la retribución total objetivo 2024.

> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

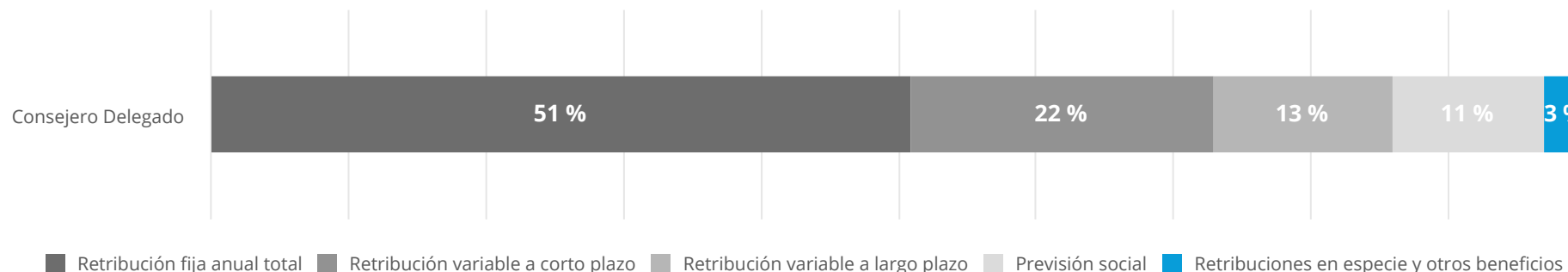
(miles de euros)	Total 2025
Remuneración base por miembro del Consejo	110
Remuneración al Presidente del Consejo	1.441
Remuneración al Consejero Coordinador	153
Remuneración por miembro de la Comisión Ejecutiva	60
Remuneración al Presidente de la Comisión Ejecutiva	90
Remuneración por miembro de la Comisión de Riesgos	60
Remuneración al Presidente de la Comisión de Riesgos	90
Remuneración por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	60
Remuneración al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	90
Remuneración por miembro de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	42
Remuneración al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad	63
Remuneración por miembro de la Comisión de Retribuciones	36
Remuneración al Presidente de la Comisión de Retribuciones	54
Remuneración por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital	36

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



5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

A modo de resumen, a continuación se presenta el mix retributivo correspondiente a la retribución prevista para los Consejeros Ejecutivos de CaixaBank en 2025:



Consideraciones previas

1. El Consejero Delegado asume a partir de ahora las responsabilidades ejecutivas que anteriormente recaían en el Presidente, convirtiéndose, por tanto, en el único consejero con funciones ejecutivas.
2. Dicha asunción de mayores responsabilidades coincide además con el inicio del nuevo Plan Estratégico 2025-2027, un Plan de marcada ambición en un entorno con oportunidades y retos relevantes y, por tanto, de exigente desarrollo y ejecución.
3. El liderazgo y la contribución del Consejero Delegado han sido claves tanto en la impecable ejecución de la fusión e integración de Bankia como en la exitosa ejecución y conclusión del Plan Estratégico 2022-2024, batiendo los objetivos iniciales y situando a la entidad en una posición óptima para encarar el nuevo Plan. A modo ilustrativo, cabría destacar:
 - > La revalorización de la cotización durante el periodo del Plan vs. índices de referencia: +117% a cierre de 2024 vs. cierre 2021 CaixaBank; +45% Eurostoxx Banks; +33% IBEX-35.

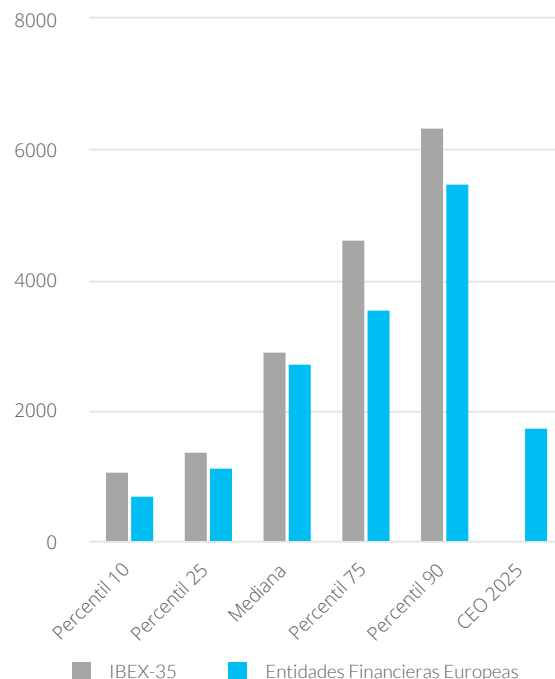
- > La tendencia positiva en ROTE, pasando de un 7,6% en 2021 (sin extraordinarios de la fusión) hasta el 18,1% en 2024, superando cómodamente el coste de capital.
 - > La solidez del balance, con ratios de capital y liquidez holgadamente por encima de requerimiento, reducción de la morosidad y mayor cobertura de la misma.
 - > La consolidación y refuerzo del liderazgo en banca seguros en España. La excelente evolución y creciente contribución de BPI y el negocio en Portugal.
 - > En el ámbito ASG, se han batido con holgura los objetivos, destacando la movilización de financiación sostenible, con un total de 86.770 millones de euros en el período del Plan Estratégico vs. el objetivo de 63.785 millones, o el de beneficiarios de MicroBank, el banco social del Grupo, que superaron los 484.500 vs. el objetivo de 413.000.
4. Todo ello ha derivado en el impulso de la fortaleza financiera de la entidad, situándola actualmente en su mejor posición de los últimos 10 años.
5. La evolución de la remuneración total del Consejero Delegado durante los últimos 2 planes estratégicos (2018-2021 y 2022-2024) ha estado totalmente alineada con la evolución de la inflación durante el mismo periodo.
6. La retención y fidelización del talento, así como el recompensar adecuadamente las funciones desempeñadas y el nivel de dedicación, responsabilidad y compromiso exigidos, constituyen pilares fundamentales de la Política de Remuneración del Grupo. En este sentido, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, considera esencial que se establezca un nivel de remuneración adecuado y competitivo en relación con entidades comparables según encuestas salariales y estudios ad hoc específicos, realizados por empresas especializadas de primer nivel¹.
7. Además, esta Política de Remuneraciones busca seguir fomentando un reequilibrio entre la mezcla de retribuciones hacia un mayor peso de la retribución variable sobre la retribución total, en línea con las preferencias de la comunidad inversora.
- En relación con las modificaciones propuestas relativas a la remuneración del Consejero Delegado, cabe destacar los siguientes aspectos:
- > Permiten adecuar la retribución total objetivo a las nuevas responsabilidades asumidas por parte del Consejero Delegado, aun manteniendo el total de las remuneraciones propuestas objetivo para Presidente y Consejero Delegado en 2025 en un importe prácticamente equivalente al total objetivo para Presidente y Consejero Delegado en 2024.
 - > Permiten mantener una retribución total objetivo razonablemente competitiva, al mantenerse en torno a la mediana del grupo de comparables europeos (comparables a CaixaBank en ingresos, capitalización de mercado, activos y empleados)². Además, cabe destacar que la rentabilidad en 2024 (%ROTE³) de CaixaBank se habría situado por encima de la mediana de dicho grupo.
 - > Permiten reducir la brecha existente en relación con el grupo comparable de IBEX-35. En términos de dimensión (considerando ingresos, capitalización de mercado, activos y empleados), CaixaBank se encuentra en el percentil 75 del grupo de comparables del IBEX-35, mientras que la propuesta de modificación acerca la retribución total objetivo a la mediana de ese grupo, por lo tanto, quedando aun por debajo del rango que le correspondería por tamaño.
 - > Contribuyen a reequilibrar el mix retributivo hacia un mayor peso de la remuneración variable, en línea con las mejores prácticas del mercado. Además, la retribución variable incluye métricas plurianuales y pago parcial en acciones, lo que mejora la alineación de la retribución con los intereses de los accionistas. A tener en cuenta, que la retribución variable objetivo propuesta (en torno al percentil 25 frente a ambos grupos de comparables) seguiría estando por debajo de lo que correspondería teniendo en cuenta dónde se sitúa CaixaBank en términos de tamaño en ambos grupos de comparables, europeo e IBEX-35.

¹ La Comisión de Retribuciones ha sido asesorada por Ernst & Young Abogados S.L.P. ("EY") en la preparación de la Política que se someterá a la Junta General de Accionistas de 2025, así como por Willis Towers Watson en lo que respecta al análisis de mercado y la comparación de la retribución y la compensación de mercado de los Consejeros Ejecutivos y la Alta Dirección.

² Las muestras de referencia consideran bancos europeos con tamaño o modelo de negocio comparable a los de CaixaBank y empresas del IBEX-35.

³ En base a datos de RoTE correspondiente al año 2024 reportados por las entidades o, en su ausencia, en base a datos de Bloomberg a 10 de febrero de 2025.

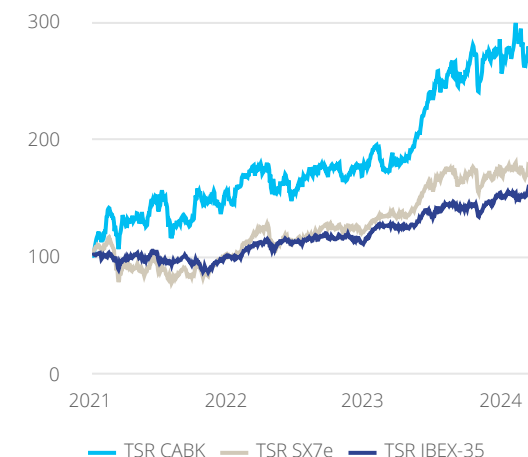
> COMPARATIVA RETRIBUCIÓN VARIABLE OBJETIVO¹



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

- > **Desempeño financiero:** CaixaBank obtuvo un resultado atribuido de 5.787 millones de euros en 2024, un 20,2% más que en el mismo periodo del año anterior, alcanzando un ROTE del 18,1% frente al 15,6% del año anterior, y una ratio de eficiencia del 38,5%.
- > **Accionistas:** el Consejo de Administración propone a la Junta General de Accionistas el pago de un dividendo en efectivo de 0,2864 euros brutos por acción con cargo a los resultados de 2024. Esto se suma al dividendo a cuenta de 0,1488 euros brutos por acción abonado en noviembre de 2024. El pago total en efectivo representa una ratio de payout del 53,5% y un aumento del 11% frente al dividendo en efectivo del 2023. Además se han iniciado y ejecutado (o se están ejecutando²) nuevos programas de recompra de acciones por valor de 1.500 millones de euros en 2024 que, sumados al dividendo en efectivo de 3.096 millones, elevan la distribución total a 4.596³ millones de euros en 2024, un 36% más que en 2023⁴. En el contexto del Plan Estratégico 2022-2024, se alcanzarían con el dividendo propuesto y la última recompra de acciones aprobada por el Consejo de Administración en enero de 2025, los 12.000 millones de euros de objetivo de distribución, meta mejorada vs. el objetivo inicial de 9.000 millones de euros. El TSR (que considera la revalorización del valor más dividendos) de CaixaBank ha aumentado un +170% durante el periodo del plan (2022-2024), lo que compara con un +77% del Eurostoxx Banks y un +51% del IBEX-35.

> EVOLUCIÓN TSR 2022-2024 (cierre 2021 como base 100)



- > **Empleados:** el sector firmó un Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y Entidades Financieras para 2024-2026 el 18 de abril de 2024. Este Convenio permite la recuperación del poder adquisitivo de los empleados mediante la regulación de una revisión salarial del 11% en tres años más un pago único de 1.000 euros para toda la plantilla, entre otras medidas de mejora.
- > **Sociedad:** la solidez financiera de CaixaBank ha permitido también seguir impulsando el fuerte compromiso del Grupo con la sociedad y la sostenibilidad, batiendo objetivos no financieros del Plan Estratégico 2022-2024 e impulsando el dividendo social.

¹ Importes en miles de euros.

² El 5º SBB está aún en ejecución a mes de febrero de 2025.

³ Incluye el dividendo a cargo del resultado de 2024 y los SBBs #3, #4 y #5 anunciados en 2024. No se consideran en el total del 2024 ni el SBB #2 iniciado en 2023 y completado en enero de 2024 ni el SBB #6, anunciado en enero 2025 y aún pendiente de iniciar.

⁴ Incluye el dividendo a cargo del resultado de 2023 y el SBB #2 iniciado en 2023.

Componentes fijos de la remuneración

El importe de los componentes fijos para Consejeros Ejecutivos, previsto para el ejercicio 2025 es el que se indica a continuación:

> REMUNERACIÓN VINCULADA A COMPONENTES FIJOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

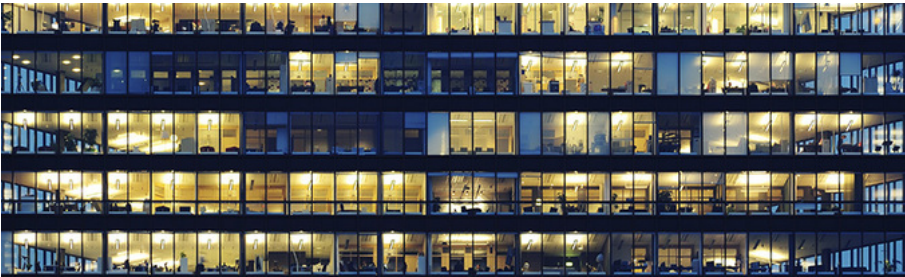
(miles de euros)	Cargo	Sueldos	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por cargos en sociedades del grupo	Remuneración por pertenencia a consejos fuera del grupo	Remuneración Fija Total previsto 2025
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.317	110	60	95		2.582

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

> REMUNERACIÓN EN ESPECIE DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Asistencia médica propia y familiares*	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total previsto 2025
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5		13	18

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



Componentes variables de la remuneración

Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales

Los importes objetivo para este concepto determinados en 2025 son los siguientes:

(miles de euros)	Cargo	Remuneración variable objetivo (miles de €)
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	1.750

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

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

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

> ESTIMACIÓN ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE CON MÉTRICAS PLURIANUALES 2025

(importes en miles de euros)	Consejero Delegado
RV con nivel de consecución <80%	0
RV con nivel de consecución 100%	1.750
% RV 100% sobre Remuneración Fija Anual	67,8 %
RV máxima con nivel de consecución 120%	2.100
% RV 120% sobre Remuneración Fija Anual	81,3 %

> MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES ANUALES

Criterios corporativos	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución
Financieros	ROTE	20 %	> 18%	120 %
			Entre 18% y 13,6%	Entre 120% y 80%
			< 13,6%	0%
	Ratio de Eficiencia recurrente	15 %	< 41%	120 %
			Entre 41% y 44,4%	Entre 120% y 80%
			> 44,4%	0%
	NPAs (variación en millones de €)	10 %	< -1.697 mill. €	120 %
			Entre -1.697 mill. € y -859 mill. €	Entre 120% y 80%
			>-859 mill. €	0%
No financieros	RAF ¹	20 %	0 ámbares	105 %
			0,5 ámbares	102,5 %
			1 ámbar	100 %
			1,5 ámbares	97,5 %
			2 ámbares	95 %
			2,5 ámbares	92,5 %
			3 ámbares	90 %
			3,5 ámbares	87,5 %
			4 ámbares	85 %
			4,5 ámbares	82,5 %
			5 ámbares	80 %
			>= 5,5 ámbares	0%
	Calidad	15 %	Cada reto individualmente en escalas entre el 0% por debajo de 80% y hasta un máximo del 120%	Máximo del 120% y mínimo del 80% por debajo 0%
			Promedio ponderado (NPS relacional 60% y NPS transaccional 40%)	
	Cuota de Mercado	10 %	> +0,42 p.p.	120 %
			Entre +0,22 p.p. y +0,42 p.p.	Entre 100% y 120%
			Entre +0,02 p.p. y +0,22 p.p.	100 %
			Entre -0,18 p.p. y +0,02 p.p.	Entre 80% y 100%
			< -0,18 p.p.	0%
	Sostenibilidad	10 %	Combinación de objetivos ESG:	
			Movilización acumulada en Finanzas Sostenibles (25%): Entre 27.142 millones € y 40.713 millones €	
			% empresas con exposición crediticia de sectores bajo el perímetro NZBA a cierre de 2024 con las que se ha realizado engagement (25%): entre 80% y 100%	Máximo del 120% y mínimo del 80% por debajo 0%
			Reconocimiento de entre 2 y 4 agencias de los principales ratings de Sostenibilidad entre los peers europeos de referencia (MSCI, S&P, Sustainalytics, Fitch, ISS) (25%)	
			% Mujeres en posiciones directivas (25%): entre 43,8% y 44%	

Se incluye un ajuste negativo del 5% en el caso que se supere un determinado número de GAPS de cumplimiento de criticidad Alta y Media con más de 6 y 12 meses de antigüedad, respectivamente, a cierre del ejercicio 2025.

¹ La consecución puede ajustarse a la baja hasta llegar a ser del 100% en el caso de que alguna métrica incluida en el RAF quede en situación de recovery.



El grado de consecución para las métricas de medición de factores anuales se fija exclusivamente en función de criterios corporativos y engloba el pago upfront de la retribución variable, así como los dos primeros pagos diferidos (esto es, un 64% de la retribución variable).

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

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

ROTE (Return on Tangible Equity) (20%)

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

RE (Ratio de Eficiencia recurrente) (15%)

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

Variación de NPAs (10%)

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

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

RAF (Risk Appetite Framework) (20%)

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

Calidad (15%)

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

Cuota de mercado (10%)

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

Para su medición se compara la cuota promedio de septiembre a noviembre de 2025 con la cuota promedio de septiembre a noviembre de 2024.



Sostenibilidad (10%)

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

- > Movilización de finanzas sostenibles, de acuerdo con el objetivo del plan de sostenibilidad 2025-2027. En el cálculo del reto se eliminará el efecto mercado, sin alterar el objetivo planteado en el plan para el período.
- > Clientes bajo el perímetro de NZBA con los que se haya realizado labores de engagement para alinear a los acreditados con los compromisos comunicados por la Entidad.

- > Reconocimiento de los principales ratings de sostenibilidad por encima de la media de los peers incluidos en el Eurostoxx Banks.

- > Porcentaje de mujeres en posiciones directivas.

A efectos de determinar la concesión de remuneración variable por los factores anuales (financieros y no financieros) anteriormente descritos, una vez cerrado el ejercicio 2025 se comparará el resultado de cada métrica con su valor objetivo, y en función del grado de cumplimiento del mismo, se calculará la remuneración variable a percibir aplicando las correspondientes escalas de grado de consecución, según la ponderación asociada a cada indicador, sobre la base del valor objetivo.

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

Compliance (Ajuste del 5%)

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

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

> MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES PLURIANUALES

Criterios	Métrica	Ponderación	Valor Objetivo	Grado de cumplimiento	Grado de penalización
Corporativos	CET1	25 %	Medida RAF de tolerancia al riesgo en verde	Rojo = 0%	100 %
				Ámbar = 50%	50 %
				Verde = 100%	0%
	TSR	25 %	VTSR CABK / VTSR SX7e	VTSR CABK / VTSR SX7e >= 100%	0%
				VTSR CABK / VTSR SX7e >= 90% y < 100%	Entre 0% y 20%
				VTSR CABK / VTSR SX7e < 90%	100 %
	ROTE Plurianual	25 %	Media de los importes retados anualmente en el período de medición	> Media = 100%	0%
				Entre 80% y 100%	Entre 0% y 100%
				< 80% = 0%	100 %
	Sostenibilidad	25 %	Finanzas Sostenibles (75%): 105.675 mill. €	> = 105.675 mill. € = 100%	0%
				Entre 105.675 mill. € y 79.256 mill. € = entre 75 y 100%	Entre 0% y 100%
				< 79.256 mill. € = 0%	100 %
				> = 45% = 100%	0%
			% de mujeres en posiciones directivas (25%)	Entre 44,6% y 45% entre 75 y 100%	Entre 0% y 100%
				< 44,6% = 0%	100 %

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

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

CET1 (25%)

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

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

TSR (25%)

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

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

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

ROTE Plurianual (25%)

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

Sostenibilidad (25%)

Definición: Se trata de una métrica sintética que agrupa dos indicadores distintos.

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

Las métricas mencionadas anteriormente tendrán asociadas unas escalas de grado de cumplimiento, de manera que, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos en el periodo de medición de tres años, podrán minorar la parte

diferida de la remuneración variable pendiente de abono, pero nunca incrementarla. Además, a la remuneración variable le serán de aplicación las restantes condiciones del sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos previstas en la Política de Remuneración, descritos en el apartado 3.2 anterior.

En línea con nuestro modelo de gestión responsable, un 30% de la retribución variable del Consejero Delegado se vincula a factores ASG. En línea con los retos detallados en el apartado 3; un 10 % está vinculada a indicadores vinculados a Sostenibilidad, 15% de tipo social vinculado a la Calidad y Experiencia Cliente, además de un posible ajuste negativo del 5% vinculado al Cumplimiento Normativo y la gestión de la Gobernanza. Asimismo, en el ajuste con métricas plurianuales un 25 % está vinculado a un reto de movilización de finanzas sostenibles a largo plazo.

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

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

El sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos es el mismo que el expuesto para 2024.

Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

En el caso del Consejero Delegado, se prevé realizar una aportación definida total cada año de 471.240 € para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

El importe objetivo anual correspondiente a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones, con arreglo a lo previsto en la Política de Remuneración, sería de 83.160 € en el caso de D. Gonzalo Gortázar Rotaache.

Adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se establecerá una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la Remuneración Fija Anual Total en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 110.625 €.

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

(miles de euros)	Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)				
	Cargo	Componente fijo (85%)	Componente variable (15%) ¹	Cobertura de fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez	Total previsto 2025
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	471	92	111	674

¹Se informan las aportaciones al sistema de previsión social en base variable prevista en el ejercicio en curso. Se ha considerado la consecución de los retos anuales del 110,25% del resultado de las métricas vinculadas a factores anuales 2024 para el Consejero Delegado.

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

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

> REMUNERACIÓN COMO CONSEJEROS EN REPRESENTACIÓN DE CAIXABANK

(miles de euros)	Cargo	Sociedad participada	Total previsto 2025
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI	63
Gonzalo Gortázar	Presidente	CaixaBank Payments & Consumer	32
Total por concepto 2025			95

Remuneraciones al margen de la condición de Consejero

Fernando Maria Ulrich Costa Duarte es Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración del Banco BPI. La remuneración prevista para 2025 por su pertenencia a dicho consejo es de 750.000 euros.

Política de retención

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

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

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

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



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

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

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

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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
B.1 y subapartados	No	Sección 2 y Sección 3
B.2	No	Sección 2 y Sección 3
B.3	No	Sección 2, Sección 3 y Sección 5
B.4	Sí	Sección 2 y Sección 7
B.5	No	Sección 3
B.6	No	Sección 3
B.7	No	Sección 3
B.8	No	No aplicable
B.9	No	Sección 3
B.10	No	Sección 3
B.11	No	Sección 3 y Sección 4



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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
B.12	No	No aplicable
B.13	No	No se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros. En la Nota 43 de las cuentas anuales consolidadas se detalla la financiación concedida a los consejeros y al resto del personal clave
B.14	No	Sección 3
B.15	No	No están contemplados en la actualidad
B.16	No	Sección 3

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

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

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

07. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]
CIF: [A08663619]

Denominación Social: [CAIXABANK, S.A.]

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	5.838.148.568	77,82

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	60.642.597	1,04
Votos a favor	4.469.965.258	76,56
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.307.540.713	22,40

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña EVA CASTILLO SANZ	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don PETER LÖSCHER	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Consejera Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Consejera Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	97		82	1.595	76	97		3	1.950	1.918
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	97		108						205	200
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	97		54	2.261	263	175		12	2.862	2.702
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	136		169						305	287
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	97		87						184	179
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	97		119						216	202
Doña EVA CASTILLO SANZ	97		135						232	214
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	97		87						184	179
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	97		54						151	160
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	97		119						216	210
Don PETER LÖSCHER	97		65						162	99
Doña MARÍA AMPARO MORALED A MARTÍNEZ	97		135						232	234
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	97		54						151	147
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	97		87						184	179
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	97		169						266	264

Observaciones:

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

Presidente:

- Retribución variable a corto plazo: La parte en efectivo del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales (20 %), cuyo pago corresponde en 2025.
- Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2023 (4%), 2022 (4%), y plan de bonus anual 2021 (6 %), RVA 2019 (12,5 %), RVP 2019 (50 %), cuyo pago corresponde en 2025.

Consejero Delegado:

- Retribución variable a corto plazo: La parte en efectivo del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales (20 %), cuyo pago corresponde en 2025.
- Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2023 (4%), 2022 (4 %), y plan de bonus anual 2021 (6 %) y 2019 (6 %), cuyo pago corresponde en 2025.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable 2024				42.238		13.625	5,60	76			28.613
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable 2023		43.007				8.603	5,60	48			34.404
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución variable 2022		32.920				8.230	5,60	46			24.690
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Plan de bonus 2021		15.354				5.118	5,60	29			10.236
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	3r ciclo PIAC 2019-2021		64.023				21.341	5,60	120			42.682
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Plurianual 2019		11.014				11.014	5,60	62			0
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Retribución Variable Anual 2019		10.210				10.210	5,60	57			0
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan											

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2024				145.459		46.922	5,60	263			98.537
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2023		122.141				24.429	5,60	137			97.712
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2022		93.496				23.374	5,60	131			70.122
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2021		54.420				18.140	5,60	102			36.280
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2019		16.256				16.256	5,60	91			0
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1r ciclo PIAC 2019-2021		11.962				11.962	5,60	67			0
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3r ciclo PIAC 2019-2021		106.705				35.569	5,60	199			71.136
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan						0					
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan						0					

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan						0					
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan						0					
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan						0					
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan						0					
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Plan						0					
Don PETER LÖSCHER	Plan						0					
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan						0					
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLA	Plan						0					
Don JOSÉ SERNA MASIA	Plan						0					
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan						0					

Observaciones:

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

Para el Presidente:

- La parte en acciones del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2024 (20 %), cuya entrega corresponde en 2025.
- La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2023 (8%), cuya entrega corresponde en 2025.
- La parte en acciones correspondiente al segundo diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (8 %), cuya entrega corresponde en 2025.
- La parte en acciones correspondiente al tercer diferimiento del plan de bonus anual 2021 (6 %), cuya entrega corresponde en 2025.
- Primera entrega de acciones del tercer ciclo del PIAC 2019-2021 (34 %), cuya entrega corresponde en 2025.
- La parte en acciones correspondiente al tercer y último diferimiento de la RVA 2019 (12,5 %), cuya entrega corresponde en 2025.
- La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento de la RVP 2019 (50 %), cuya entrega corresponde en 2025.

Todas las acciones han sido valoradas al precio medio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2025, que ha sido de 5,601 €/acción.

Para el Consejero Delegado:

- La parte en acciones del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2024 (20%), cuyo pago corresponde en 2025.
- La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2023 (8%), cuya entrega corresponde en 2025.
- La parte en acciones correspondiente al segundo diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (8%), cuya entrega corresponde en 2025.
- La parte en acciones correspondiente al tercer y quinto diferimiento de los planes de bonus anual 2021 (6%) y 2019 (6%), respectivamente y cuyo pago corresponde en 2025.
- Tercera y última entrega de acciones del primer ciclo del PIAC 2019-2021 (33%), cuyo pago corresponde en 2025.
- Primera entrega de acciones del tercer ciclo del PIAC 2019-2021 (34 %), cuya entrega corresponde en 2025.

Todas las acciones han sido valoradas al precio medio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2025, que ha sido de 5,601 €/acción.

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

El total de acciones asignadas (tanto las acciones entregadas como las diferidas) incluyendo el ejercicio 2024, por los planes de remuneración variable de Consejeros Ejecutivos, miembros del Comité de Dirección y resto de empleados de CaixaBank que están pendientes de entrega suponen un 0,15% del total del capital social. No se emiten acciones para hacer frente al pago de la remuneración variable en acciones, si no que se adquieren en mercado a través de autocartera, por lo que estos planes de remuneración no suponen una dilución para los accionistas.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	
Don PETER LÖSCHER	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI					1.384	1.329		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			570	540	3.155	2.822	4.392	3.763
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL								
Don PETER LÖSCHER								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLA								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								

Observaciones:

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Seguro de Salud	3
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Prima de riesgo seguro de vida	128
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Seguro de Salud	4
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de riesgo seguro de vida	98
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU		
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA		
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA		
Doña EVA CASTILLO SANZ		
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH		
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES		
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL		
Don PETER LÖSCHER		
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ		
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ		
Don JOSÉ SERNA MASIÁ		
Doña KORO USARRAGA UNSAIN		

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ										
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	435								435	435
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	95								95	86
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA										
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA										
Doña EVA CASTILLO SANZ										
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	750								750	750
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL										
Don PETER LÖSCHER										
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ										
Don JOSÉ SERNA MASIÁ										
Doña KORO USARRAGA UNSAIN										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Plan							0,00				
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Plan							0,00				
Don PETER LÖSCHER	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLA	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASÍA	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	
Don PETER LÖSCHER	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL								
Don PETER LÖSCHER								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Concepto	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepto	
Doña EVA CASTILLO SANZ	Concepto	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepto	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Concepto	
Don PETER LÖSCHER	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASÍÁ	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	1.950	438		131	2.519					0	2.519
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	205				205	435				435	640
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.862	990		102	3.954	95				95	4.049
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	305				305					0	305
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	184				184					0	184
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	216				216					0	216
Doña EVA CASTILLO SANZ	232				232					0	232
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	184				184	750				750	934

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	151				151					0	151
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	216				216					0	216
Don PETER LÖSCHER	162				162					0	162
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	232				232					0	232
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLA	151				151					0	151
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	184				184					0	184
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	266				266					0	266
Total	7.500	1.428	0	233	9.161	1.280	0	0	0	1.280	10.441

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros Ejecutivos									
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	2.519	11,21	2.265	2,58	2.208	38,78	1.591		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	4.049	15,98	3.491	6,56	3.276	11,09	2.949	26,84	2.325
Consejeros Externos									
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	640	(4,19)	668	(0,30)	670	0,30	668	10,23	606
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	305	6,27	287	24,78	230	—	230	5,50	218
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	184	2,79	179	5,29	170	31,78	129		
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	216	6,93	202	18,82	170	31,78	129		
Doña EVA CASTILLO SANZ	232	8,41	214	25,88	170	31,78	129		
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	934	0,54	929	0,98	920	4,66	879		
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	151	(5,63)	160	(15,79)	190	—	190	3,83	183
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	216	2,86	210	5,00	200	—	200	18,34	169

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Don PETER LÖSCHER	162	63,64	99						
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	232	(0,85)	234	0,86	232	12,62	206	—	206
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLA	151	2,72	147	5,00	140	30,84	107		
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	184	2,79	179	5,29	170	4,29	163	16,43	140
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	266	0,76	264	5,60	250	—	250	8,23	231
Resultados consolidados de la sociedad	8.319	20,15	6.924	60,06	4.326	(18,61)	5.315	231,98	1.601
Remuneración media de los empleados	78	5,41	74	8,82	68	6,25	64	8,47	59

Observaciones:

La variación 2020 a 2021 de la retribución devengada del Sr. Gortázar se debe a la renuncia voluntaria en 2020 a su retribución variable, tanto anual como plurianual, como acto de responsabilidad por la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19 ya que sus condiciones de remuneración no cambiaron. También se ve afectada la retribución media de la plantilla de 2020 a 2021 por la fusión con Bankia y por las desvinculaciones voluntarias del ERE de 2021.

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

Para el cálculo de la remuneración media de los empleados a partir de 2021, se han incluido las partidas de sueldo y salarios, así como otros conceptos incluidos en los otros gastos de personal (aportación definida al Plan de Pensiones (ahorro y riesgo), póliza sanitaria, ayudas de estudios, ...) sin ajustes de consolidación ni contribuciones empresariales a la seguridad social. Este importe se divide por el dato de la plantilla media del año que se detallan en el informe de gestión consolidado.

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

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

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

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

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

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[20/02/2025]

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

[] Si
[√] No