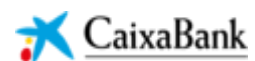


Anexos

- P. 1 Información de verificación independiente
- P. 6 Informe de aseguramiento limitado independiente sobre los Principios de Banca Responsable de UNEP FI
- P. 8 Sistemas Internos de Control y Gestión de Riesgos en relación con el proceso de información financiera (SCIIF)
- P. 26 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe anual
- P. 31 Grado de seguimiento de las recomendaciones de Gobierno Corporativo
- P. 42 Información estadística de Gobierno Corporativo exigida por la CNMV
- P. IARC Informe Anual de Remuneraciones

/11



Informe de verificación independiente





Informe de verificación limitada emitido por un verificador sobre el Estado de Información No Financiera Consolidado e Información sobre Sostenibilidad

A los accionistas de CaixaBank, S.A. por encargo de los administradores:

Conclusión de verificación limitada

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación limitada del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 de CaixaBank, S.A. (en adelante, la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera, en concreto incluye la Información sobre Sostenibilidad preparada por el Grupo correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025 (en adelante, la información sobre sostenibilidad) siguiendo lo establecido en la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD, por sus siglas en inglés). Dicha información sobre sostenibilidad también ha sido objeto de verificación limitada.

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que:

- el Estado de Información No Financiera del Grupo correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios seleccionados de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS o ESRs, por sus siglas en inglés), así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el capítulo 8 "Tabla de correspondencia con la Ley 11/2018 y Regulación de Taxonomía" del citado Estado;
- la información sobre sostenibilidad en su conjunto no ha sido preparada, en todos los aspectos significativos, de conformidad con el marco de información sobre sostenibilidad aplicado por el Grupo y que se identifica en el apartado "Bases de preparación" del capítulo 6 adjunto, incluyendo:
 - Que la descripción proporcionada del proceso para identificar la información sobre sostenibilidad incluida en el apartado "Análisis de materialidad" del capítulo 6 es coherente con el proceso implantado y que permite identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.
 - El cumplimiento de las NEIS.

- El cumplimiento de los requisitos de divulgación, incluidos en el subapartado "Taxonomía verde" de la sección sobre medio ambiente de la información sobre sostenibilidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles.

Fundamento de la conclusión

Hemos realizado nuestro encargo de verificación limitada de conformidad con las normas profesionales de general aceptación aplicables en España y específicamente con las pautas de actuación contenidas en las Guías de Actuación 47 Revisada y 56 Revisada emitidas por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España sobre encargos de verificación de información no financiera y considerando el contenido de la nota publicada por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) de fecha 18 de diciembre de 2024 (en adelante, normas profesionales de general aceptación).

La extensión de los procedimientos aplicados en un encargo de verificación limitada es menor en comparación con los que se requieren en un encargo de verificación razonable. En consecuencia, el grado de seguridad que se obtiene en un encargo de verificación limitada es menor que el grado de seguridad que se hubiera obtenido si se hubiera realizado un encargo de seguridad razonable.

Nuestras responsabilidades de acuerdo con dicha normativa se describen con más detalle en la sección *Responsabilidades del verificador* de nuestro informe.

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que se diseñe, implante y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y adecuada para proporcionar una base sobre la que sustentar nuestra conclusión.

Responsabilidades de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de CaixaBank, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de las NEIS seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el capítulo 8 "Tabla de correspondencia con la Ley 11/2018 y Regulación de Taxonomía" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de CaixaBank, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

www.pwc.es

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., Pº de la Alameda, 35 Bis, 46023 Valencia, España Tel.: +34 963 036 900 / +34 902 021 111

R.N. Madrid, Inge 04-03988, folio 75, tomo 5267 libro 8 054, sección 3.ª inscrita en el R.D.A.C. con el número 55242. NIF: B-79031290

En relación con la información sobre sostenibilidad, los administradores de la Sociedad dominante son responsables de desarrollar e implantar un proceso para identificar la información que se debe incluir en la información sobre sostenibilidad de conformidad con el contenido de la CSRD, de las NEIS y con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020 y de divulgar información sobre este proceso en la propia información sobre sostenibilidad en el apartado "Análisis de materialidad" del capítulo 6. Dicha responsabilidad incluye:

- conocer el contexto en el que se desarrollan las actividades y relaciones de negocio del Grupo, así como sus grupos de interés, en relación con los impactos que tiene el Grupo sobre las personas y el medio ambiente;
- identificar los impactos reales y potenciales (tanto negativos como positivos), así como los riesgos y oportunidades que podrían afectar, o de los que razonablemente se podría esperar que afecten, a la situación financiera, los resultados financieros, los flujos de efectivo, el acceso a la financiación o el coste de capital del Grupo en el corto, medio o largo plazo;
- evaluar la materialidad de los impactos, riesgos y oportunidades identificados; y
- realizar hipótesis y estimaciones que sean razonables en función de las circunstancias.

Los administradores de la Sociedad dominante son asimismo responsables de la preparación de la información sobre sostenibilidad, que incluya la información identificada por el proceso, de conformidad con el marco de información sobre sostenibilidad aplicado, incluyendo el cumplimiento de la CSRD, el cumplimiento de las NEIS y el cumplimiento de los requisitos de divulgación, incluidos en el subapartado "Taxonomía verde" de la sección sobre medio ambiente de la información sobre sostenibilidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles.

Esta responsabilidad incluye:

- Diseñar, implantar y mantener el control interno que los administradores de la Sociedad dominante consideren relevante para permitir la preparación de la información sobre sostenibilidad que esté libre de incorrecciones materiales, debidas a fraude o error.
- Seleccionar y aplicar métodos apropiados para la presentación de información sobre sostenibilidad y la realización de asunciones y estimaciones que sean razonables, considerando las circunstancias, sobre las divulgaciones específicas.

Limitaciones inherentes en la preparación de la información

De acuerdo con las NEIS, los administradores de la Sociedad dominante están obligados a preparar información prospectiva sobre la base de asunciones e hipótesis, que han de incluirse en la información sobre sostenibilidad, acerca de hechos que pueden ocurrir en el futuro, así como posibles acciones futuras que, en su caso, podría tomar el Grupo. El resultado real puede diferir de forma significativa del estimado, ya que se refiere al futuro y los acontecimientos futuros frecuentemente no ocurren como se esperaba.

Para determinar las revelaciones de la información sobre sostenibilidad, los administradores de la Sociedad dominante interpretan términos legales y de otro tipo que no se encuentran claramente definidos que pueden ser interpretados de forma diferente por otras personas, incluyendo la conformidad legal de dichas interpretaciones y, en consecuencia, están sujetas a incertidumbre.

Responsabilidades del verificador

Nuestros objetivos son planificar y realizar el encargo de verificación con el fin de obtener una seguridad limitada sobre si el EINF y la información sobre sostenibilidad están libres de incorrección material, ya sea debida a fraude o error, y emitir un informe de verificación limitada que contiene nuestras conclusiones al respecto. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influirán en las decisiones que los usuarios toman basándose en esta información.

Como parte de un encargo de verificación limitada, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante todo el encargo. También:

- Diseñamos y aplicamos procedimientos para evaluar si el proceso para identificar la información que se incluye tanto en el EINF como en la información sobre sostenibilidad es congruente con la descripción del proceso seguido por el Grupo y permite, en su caso, identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.
- Aplicamos procedimientos sobre el riesgo, incluido obtener un conocimiento de los controles internos relevantes para el encargo con el fin de identificar la información a revelar en la que es más probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error, pero no con la finalidad de proporcionar una conclusión acerca de la eficacia del control interno del Grupo.
- Diseñamos y aplicamos procedimientos que responden a las divulgaciones contenidas tanto en el EINF como en la información sobre sostenibilidad en las que es probable que surjan incorrecciones materiales. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionalmente erróneas o la elusión del control interno.

Resumen del trabajo realizado

Un encargo de verificación limitada incluye la realización de procedimientos para obtener evidencia que sirva de base para nuestras conclusiones. La naturaleza, momento de realización y extensión de los procedimientos seleccionados depende del juicio profesional, incluida la identificación de la información a revelar en que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error, en el EINF y en la información sobre sostenibilidad.

Nuestro trabajo ha consistido en indagaciones ante la dirección, así como a las diversas unidades y componentes del Grupo que han participado en la elaboración del EINF e información sobre sostenibilidad, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF e información sobre sostenibilidad y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se describen a continuación:

En relación con el proceso de verificación del EINF:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Análisis de materialidad" del capítulo 6, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

En relación con el proceso de verificación de la información sobre sostenibilidad:

- Realización de indagaciones ante el personal del Grupo:
 - Para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con estas cuestiones y obtener información necesaria para la revisión externa.
 - Con el fin de conocer el origen de la información utilizada por la dirección (por ejemplo, la interacción con los grupos de interés, los planes de negocio y los documentos de estrategia); y la revisión de la documentación interna del Grupo sobre su proceso.
- Obtención, a través de indagaciones ante el personal del Grupo, del conocimiento de los procesos de la entidad de recopilación, validación y presentación de información relevantes para la elaboración de su información sobre sostenibilidad.
- Evaluación de la concordancia de la evidencia obtenida de nuestros procedimientos sobre el proceso implantado por el Grupo para la determinación de la información que debe incluirse en la información sobre sostenibilidad con la descripción del proceso incluida en dicha información, así como evaluación de si el citado proceso implantado por el Grupo permite identificar la información material a ser revelada según las prescripciones de las NEIS.
- Evaluación de si toda la información identificada en el proceso implantado por el Grupo para la determinación de la información que debe incluirse en la información sobre sostenibilidad está efectivamente incluida.
- Evaluación de la concordancia de la estructura y la presentación de la información sobre sostenibilidad con lo dispuesto en las NEIS y el resto del marco normativo de información sobre sostenibilidad aplicado por el Grupo.
- Realización de indagaciones al personal pertinente y procedimientos analíticos sobre información divulgada en la información sobre sostenibilidad considerando aquella en la que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error.
- Realización, en su caso, de procedimientos sustantivos por muestreo sobre información divulgada en la información sobre sostenibilidad seleccionada considerando aquella en la que es probable que surjan incorrecciones materiales, debido a fraude o error.
- Obtención, en su caso, de los informes emitidos por terceros independientes acreditados anexos al informe de gestión consolidado en respuesta a exigencias de la normativa europea y, en relación con la información a la que se refieren y de acuerdo con las normas profesionales de general aceptación, comprobación, exclusivamente, de la acreditación del verificador y de que el alcance del informe emitido se corresponde con el exigido por la normativa europea.

- Obtención, en su caso, de los documentos que contengan la información incorporada por referencia, los informes emitidos por auditores o verificadores sobre dichos documentos y, de acuerdo con las normas profesionales de general aceptación, comprobación, exclusivamente, de que, en el documento al que se refiere la información incorporada por referencia, se cumplen las condiciones descritas en las NEIS para poder incorporar información por referencia en la información sobre sostenibilidad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores de la Sociedad dominante y la dirección en relación con el EINF e información sobre sostenibilidad.

Otra información

Los administradores de la Sociedad dominante son responsables de la otra información. La otra información comprende las cuentas anuales consolidadas y resto de la información incluida en el informe de gestión consolidado, pero no incluye ni el informe de auditoría de las cuentas anuales consolidadas ni los informes de verificación emitidos por terceros independientes acreditados exigidos por el derecho de la Unión Europea sobre divulgaciones concretas contenidas en la información sobre sostenibilidad y que figuran como anexo del informe de gestión consolidado.

Nuestro informe de verificación no cubre la otra información y no expresamos ningún tipo de conclusión de verificación sobre esta.

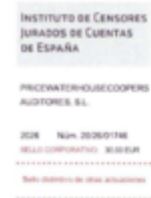
En relación con nuestro encargo de verificación de la información sobre sostenibilidad, nuestra responsabilidad consiste en leer la otra información identificada anteriormente y, de este modo, considerar si la otra información presenta incongruencias materiales con la información sobre sostenibilidad o con el conocimiento que hemos adquirido durante el encargo de verificación que pudieran ser indicativas de la existencia de incorrecciones materiales en la información sobre sostenibilidad.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Guillermo Cavia González

20 de febrero de 2026





Informe de seguridad limitada independiente sobre los Principios de Banca Responsable de UNEP FI de CaixaBank, S.A.

A los accionistas de CaixaBank, S.A., por encargo de la dirección:

Conclusión de seguridad limitada

Hemos llevado a cabo un encargo de seguridad limitada sobre la información de determinados Principios de Banca Responsable (PBR) de Naciones Unidas promovidos por la *United Nations Environment Programme Finance Initiative* (UNEP FI) (la "Información PBR seleccionada") de CaixaBank, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (el "Grupo") que se incluye en la tabla "United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI)" del capítulo 9 "Otros marcos de reporting" del informe de gestión consolidado adjunto al 31 de diciembre de 2025 y para el ejercicio anual finalizado en dicha fecha.

En concreto, la Información PBR seleccionada incluye la sección "Principio 2: Impacto y establecimiento de objetivos" y la sección "Principio 5: Gobernanza y cultura", preparadas por los administradores de CaixaBank, S.A. conforme a los criterios recogidos en el *Responsible Banking Progress Statement for PRB Signatories Template* de los PBR de UNEP FI, así como a una serie de criterios de elaboración y reporte propios del Grupo que se encuentran descritos en el informe de gestión consolidado adjunto del Grupo (en adelante, los "Criterios de reporte").

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que la Información PBR seleccionada en su conjunto correspondiente a la sección "Principio 2: Impacto y establecimiento de objetivos" y la sección "Principio 5: Gobernanza y cultura" incluida en la tabla "United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI)" del capítulo 9 "Otros marcos de reporting" del informe de gestión consolidado adjunto del Grupo no ha sido preparada, en todos sus aspectos materiales, de conformidad con los citados Criterios de reporte.

Fundamento de la conclusión

Hemos realizado nuestro encargo de seguridad limitada de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento (NIEA) 3000 (Revisada), "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" ("NIEA 3000 (Revisada)"), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB), y considerando la *UNEP FI Guidance for assurance providers Providing Limited Assurance for Reporting on Principles for Responsible Banking* emitida por UNEP FI.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra conclusión. Nuestras responsabilidades de acuerdo con dicha normativa se describen con más detalle en la sección *Responsabilidades del verificador* de nuestro informe.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.
Pº de la Alameda, 35 Bis, 46023 Valencia, España
Tel.: +34 963 036 900 / +34 902 021 111

R.I.A. Madrid, hoja 03088, folio 75, tomo 0267, libro 6.054, sección 3.ª
Inscrito en el R.D.A.C. con el número 00242 - NIF: B-79631230

www.pwc.es

1

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de Ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC)¹ que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

Responsabilidad de los administradores en relación con la Información PBR seleccionada

Los administradores de CaixaBank, S.A. son responsables de:

- La preparación de la Información PBR seleccionada de conformidad con los Criterios de reporte que se encuentran descritos en el informe de gestión consolidado adjunto del Grupo.
- Diseñar, implementar y mantener el control interno que la dirección determine que es necesario para permitir que la preparación de la Información PBR seleccionada, de conformidad con los Criterios de reporte, esté libre de incorrección material, debida a fraude o error; y
- La selección y aplicación de métodos apropiados para la preparación de la Información PBR seleccionada y la realización de asunciones y estimaciones que sean razonables dadas las circunstancias.

Limitaciones inherentes en la preparación de la información

La ausencia de un marco global establecido en el que basarse para evaluar y medir la información no financiera permite técnicas de evaluación y medición diferentes, pero aceptables, que pueden afectar a la comparabilidad entre entidades y a lo largo del tiempo.

Particularmente, la Información PBR seleccionada incluye información prospectiva, como ambiciones, estrategia, planes, objetivos, expectativas y estimaciones, sobre la base de asunciones e hipótesis, acerca de hechos que pueden ocurrir en el futuro, así como posibles acciones futuras que, en su caso, podría tomar el Grupo. El resultado real puede diferir de forma significativa del estimado, ya que se refiere al futuro y los acontecimientos futuros frecuentemente no ocurren como se esperaba.

Asimismo, para determinar las revelaciones de la Información PBR seleccionada, los administradores de la Sociedad dominante interpretan términos legales y de otro tipo que no se encuentran claramente definidos que pueden ser interpretados de forma diferente por otras personas, incluyendo la conformidad legal de dichas interpretaciones y, en consecuencia, están sujetas a incertidumbre.

Responsabilidades del verificador

Nuestra responsabilidad es planificar y realizar el encargo de verificación con el fin de obtener una seguridad limitada sobre si la Información PBR seleccionada está libre de incorrección material, ya sea debido a fraude o error, y emitir un informe de seguridad limitada que incluya nuestra conclusión. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede verse razonablemente que influirán en las decisiones que los usuarios toman basándose en la Información PBR seleccionada.

2

CaixaBank, S.A.

Como parte de un encargo de seguridad limitada de conformidad con la NIEA 3000 (Revisada), aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos el escepticismo profesional durante todo el encargo. También:

- Determinamos la idoneidad en las circunstancias del uso por parte del Grupo de los Criterios de reporte como base para la preparación de la Información PBR seleccionada.
- Aplicamos procedimientos de valoración del riesgo, incluyendo la obtención del conocimiento del control interno relevante para el encargo, con el fin de identificar los casos en los que es más probable que surjan incorrecciones materiales, debida a fraude o error, pero no con la finalidad de expresar una conclusión sobre la eficacia del control interno del Grupo.
- Diseñamos e implementamos procedimientos que respondan a los casos en los que es probable que surjan incorrecciones materiales en la Información PBR seleccionada. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas o la elusión del control interno.

Resumen de los trabajos realizados

Un encargo de seguridad limitada implica la realización de procedimientos para obtener evidencia sobre la Información PBR seleccionada. Los procedimientos en un encargo de seguridad limitada varían en cuanto a su naturaleza y momento de realización, y su extensión es menor que la de un encargo de seguridad razonable. En consecuencia, el nivel de seguridad obtenido en un encargo de seguridad limitada es sustancialmente inferior al que se habría obtenido de haberse realizado un encargo de seguridad razonable.

La naturaleza, momento de realización y extensión de los procedimientos seleccionados dependen del juicio profesional, incluida la identificación de los casos en los que es probable que surjan incorrecciones materiales en la Información PBR seleccionada, debido a fraude o error.

Al llevar a cabo nuestro trabajo de seguridad limitada, hemos:

- Celebrado reuniones con el personal del Grupo para obtener un entendimiento del modelo de negocio, los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la revisión externa de la Información PBR seleccionada;
- Obtenido un entendimiento de los procesos y sistemas de gestión de la información para recopilar y validar los datos presentados relativos a la Información PBR seleccionada;
- Evaluado si la información significativa identificada por el proceso para determinar la información reportada en la Información PBR seleccionada es completa;
- Comprobación, mediante pruebas de revisión, en base a la selección de muestras, y análisis de variaciones de la Información PBR seleccionada y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo;
- Evaluado los métodos utilizados por el Grupo para desarrollar estimaciones e información de carácter prospectivo en relación con la Información PBR seleccionada;
- Obtenido una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

Distribución y uso

Nuestro informe se emite a los accionistas de CaixaBank, S.A. por encargo de la dirección, de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo de fecha 14 de noviembre de 2025, donde se indica que no asumimos responsabilidad frente a terceros distintos de los destinatarios de este informe.

Este trabajo no constituye una auditoría de cuentas ni se encuentra sometida a la normativa reguladora de la actividad de la auditoría vigente en España, por lo que no expresamos una opinión de auditoría en los términos previstos en la citada normativa.

PricewaterhouseCoopers Auditores S.L.



Guillermo Cavia González

20 de febrero de 2026



Sistemas Internos de Control y Gestión de Riesgos en relación con el proceso de información financiera (SCIIF)

ENTORNO DE CONTROL SOBRE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (F.1)

GOBERNANZA Y ÓRGANOS RESPONSABLES

A continuación, se detalla la gobernanza y los órganos que intervienen en entorno de control de la información financiera:



(*) La gestión del SCIF en el Grupo CaixaBank corresponde a la Dirección de Fiabilidad de Información Financiera, integrada dentro de la Dirección de Control y Validación. En diciembre de 2025, un cambio organizativo trasladó esta función desde la Dirección de Cumplimiento y Control y Public Affairs a la Dirección de Gestión de Riesgos y Cumplimiento de la que depende actualmente.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD

La revisión y aprobación de la estructura organizativa y de las líneas de responsabilidad y autoridad se lleva a cabo por el Consejo de Administración, a través del Comité de Dirección y la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

El área de Organización diseña la estructura organizativa de CaixaBank y propone a los órganos de la Entidad los cambios organizativos necesarios. Posteriormente, la Dirección de Personas propone los nombramientos para desempeñar las responsabilidades definidas.

CÓDIGO ÉTICO Y OTRAS POLÍTICAS DE CARÁCTER INTERNO

El Código ético es el fundamento que guía la forma de actuación de las personas que integran CaixaBank, esto es, los empleados/as, los directivos/as y los miembros de sus Órganos de Gobierno, y tiene afectación a todos los niveles: en las relaciones profesionales internas de la Entidad y en las relaciones externas con los accionistas, clientes, proveedores, y, en general, con la sociedad. En el Código ético, CaixaBank plasma los valores, principios y normas que deben regir su actividad y se alinea con los más altos estándares nacionales e internacionales adoptando una posición activa de rechazo frente a todo tipo de práctica contraria a la ética y a los principios generales de actuación plasmados en su redactado.

En este contexto, como parte del proceso de incorporación de empleados, se establece y formaliza el compromiso expreso del trabajador con el estricto cumplimiento del Código ético y otras políticas de carácter interno de la Entidad.

El Consejo de Administración de CaixaBank es el órgano encargado de su aprobación. El Código ético se revisa trienalmente o cuando circunstancias sobrevenidas o extraordinarias lo requieran.

El Código ético se encuentra accesible a través de:

- | Web corporativa de CaixaBank.
- | Intranet corporativa.

Los valores corporativos que vertebran el Código ético son:

Calidad: definida como la voluntad de servir a los clientes, brindándoles un trato excelente y ofreciéndoles los productos y servicios más adecuados a sus necesidades.

Confianza: definida como la suma de integridad y profesionalidad que se cultiva con empatía, dialogando, siendo cercanos y accesibles.

Compromiso social: definido como compromiso no solo de aportar valor a clientes, accionistas y empleados, sino también de contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, con una mayor igualdad de oportunidades. Es el origen de CaixaBank, su esencia fundacional, lo que la distingue y la hace única.

En enero 2025 se actualizó el Código ético para incorporar las definiciones de cultura corporativa y conducta empresarial, así como la referencia a Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

A su vez los principios de actuación, desarrollo de los valores corporativos, son los que siguen:

- | El cumplimiento de las leyes y de la normativa vigente en cada momento.
- | Respeto.
- | Integridad.
- | Transparencia.
- | Excelencia y Profesionalidad.
- | Confidencialidad.
- | Responsabilidad social.





Los principios de actuación regulan entre otros aspectos que:

- | CaixaBank y las personas que la integran deberán actuar de manera lícita, ética y profesional. Los principios de actuación y la reputación de CaixaBank, en ningún caso, pueden verse comprometidos.
- | CaixaBank tiene como misión satisfacer íntegramente las necesidades financieras de sus clientes mediante una oferta de productos y servicios adecuada y completa y una excelente calidad de servicio, con el compromiso de aportar valor a clientes, accionistas, empleados y al conjunto de la sociedad. Asimismo, facilitar a los clientes las explicaciones adecuadas de las características de los productos y servicios que comercializamos de manera precisa, clara y veraz para que puedan elegir libremente el producto o servicio que mejor se adecúe a sus necesidades e intereses, así como asegurarse de que conocen y comprenden bien los riesgos asociados o inherentes a estos.
- | En todas las fases de comercialización de productos y servicios prevalecen siempre los intereses y necesidades del cliente sobre los propios de CaixaBank, actuando con honestidad y transparencia en la información. Es importante garantizar un adecuado nivel de protección mediante la implantación de medidas de transparencia, con apoyo del material informativo y entrega de la documentación precontractual y contractual que sea necesaria en cada caso, con la finalidad de llevar a cabo una correcta comercialización ajustada a las necesidades del cliente y garantizar una relación de confianza duradera.
- | CaixaBank promociona una actividad publicitaria clara, suficiente, equilibrada, objetiva y no engañosa, con un lenguaje sencillo y fácil de comprender, sin omitir información necesaria, sin crear falsas expectativas, sin inducir a error acerca de las características del producto o servicio ofrecido, para que el destinatario pueda adoptar una decisión con conocimiento de causa sobre los productos y servicios publicitados.
- | El compromiso de transparencia se extiende a toda la sociedad en general. En particular, a accionistas e inversores institucionales a través de información financiera y corporativa relevante; a la relación con los proveedores, a través de procesos objetivos y acuerdos que garanticen las mejores prácticas en materia de ética, social y medioambiental; y también con los medios de comunicación cuando se pueda entender que opiniones, declaraciones o la información que se difunda sean atribuibles a CaixaBank.

Por ello, los valores y principios de actuación del Código ético se trasladan a los proveedores del Grupo CaixaBank a través del Código de Conducta de Proveedores, documento de obligado cumplimiento cuyo objetivo es difundir y promover los valores y principios a la actividad de los proveedores, parte indispensable en la consecución de los objetivos de crecimiento y de calidad en los servicios, y cuya coherencia con el posicionamiento y vocación de CaixaBank resulta esencial.

Partiendo de los Principios éticos y valores corporativos del Grupo CaixaBank se han desarrollado una serie de Normas de Conducta con vocación corporativa, es decir, de aplicación a todas las sociedades que forman parte del Grupo. Entre estas Normas destacan las que siguen en relación a la Información Financiera:

Política	Objetivo	Actualización 2025
Política Corporativa del Sistema Interno de Información	Documento base que recoge el marco normativo, de funcionamiento y de gestión del sistema interno de información del Grupo CaixaBank, cuya vía principal es el Canal de Denuncias.	No se han aplicado modificaciones en 2025
Política Corporativa de Compliance Penal	Establece un marco general que guía el modelo de prevención penal del Grupo CaixaBank. Su objetivo es garantizar la existencia de un entorno de control robusto que ayude a prevenir y evitar la comisión de delitos en aquellas conductas cuya responsabilidad penal es atribuible a la persona jurídica (incluyendo los delitos accesorios recogidos en el artículo 129 del Código Penal, así como aquellos riesgos penales relevantes a nivel sectorial).	Se ha actualizado la política introduciendo cambios menores relacionados en el marco normativo
Política Corporativa de Anticorrupción	Es una herramienta esencial para impedir que las sociedades del Grupo CaixaBank, así como sus colaboradores externos, directamente o a través de personas interpuestas, incurran en conductas que puedan resultar contrarias a la ley o a los principios de actuación de CaixaBank. Esta Política, que complementa al Código ético y es parte integrante del Modelo de Prevención Penal del Grupo CaixaBank.	No se han aplicado modificaciones en 2025
Política Corporativa de Conflictos de Interés	Proporciona un marco global y armonizado de principios generales y procedimientos de actuación para la gestión de conflictos de interés, potenciales y reales, que pueden surgir en el ejercicio de las actividades y servicios.	No se han aplicado modificaciones en 2025
Política Corporativa de PBCFT y Contramedidas Financieras	Promueve activamente la aplicación de los más altos estándares internacionales en esta materia en todas aquellas jurisdicciones donde el Grupo CaixaBank tiene presencia y opera.	Se ha actualizado la Política introduciendo algunas modificaciones, entre las que destacan la definición de la figura del AML Manager y la actualización de la política de admisión de clientes, así como la inclusión de mayor detalle sobre roles y responsabilidades.
Reglamento Interno de Conducta (RIC)	Establece las actuaciones de CaixaBank y de las empresas del Grupo, así como de sus órganos de administración y dirección, empleados y agentes, a las normas de conducta sobre el abuso de mercado, con el objetivo de fomentar la transparencia en los mercados y preservar el interés de los inversores, reduciendo al mínimo los riesgos de conflictos de interés y asegurar, en definitiva, la adecuada y puntual información de los inversores, en beneficio de la integridad del mercado.	No se han aplicado modificaciones en 2025
Política Corporativa de Privacidad y Protección de Datos	Establece un marco general para la gestión de la privacidad y el tratamiento de datos personales. Recoge los principios que rigen la actuación del Grupo CaixaBank en el tratamiento de la información personal, así como el marco de gobierno interno en materia de privacidad.	No se han aplicado modificaciones en 2025
Código de Conducta Telemático	Garantiza el buen uso de los medios proporcionados por CaixaBank y conciencia a los empleados y colaboradores sobre la importancia de la seguridad de la información.	Se ha actualizado, reforzando las normas de seguridad, especialmente para trabajo en remoto, prohibiendo el uso de dispositivos no homologados y la subida de información interna a herramientas no autorizadas. Además, se incorporan directrices sobre el uso responsable de IA y se veta el uso de aplicaciones no homologadas para comunicaciones profesionales.
Política Corporativa de Derecho de la Competencia	Regula los estándares de cumplimiento para el Grupo CaixaBank, su personal y otras partes interesadas, en relación con el derecho de la competencia.	No se han aplicado modificaciones en 2025
Código de Conducta de Proveedores	Determina los valores y los principios éticos que regirán la actividad de los proveedores de bienes y servicios, contratistas y terceros colaboradores del Grupo.	No se han aplicado modificaciones en 2025
Política Corporativa de Cumplimiento Normativo	Define la función de Cumplimiento normativo, la cual se concreta en identificar, evaluar, supervisar e informar de los riesgos de sanciones o pérdidas financieras a los que se encuentra expuesta la Entidad, como consecuencia del incumplimiento o cumplimiento defectuoso/inadecuado de las leyes, regulaciones, requerimientos judiciales o administrativos, códigos de conducta o estándares éticos y de buenas prácticas, relativos a su ámbito de actuación con referencia al riesgo legal y regulatorio y al riesgo de conducta y cumplimiento.	No ha habido modificaciones en 2025

Durante el ejercicio 2025 CaixaBank ha superado con éxito las auditorías de seguimiento asociadas a las siguientes certificaciones:

- | UNE/ISO 37301 de Sistemas de Gestión de Compliance
- | UNE 19601 de Sistemas de Compliance Penal
- | UNE/ISO 37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno
- | UNE 19602 de Sistemas de gestión de Compliance tributario.

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN/CANAL DE CONSULTAS/CANAL DE DENUNCIAS

CaixaBank dispone de un Sistema interno de información, cuya vía principal de comunicación es el Canal de Denuncias, que cumple con la (Ley 2/2023), y con las mejores prácticas nacionales e internacionales, para facilitar la comunicación confidencial y ágil de irregularidades que puedan advertirse en el desarrollo de la actividad profesional y que puedan suponer infracciones.

El Consejo de Administración de CaixaBank es el responsable de la implantación del Sistema Interno de Información y el Compliance Officer del Grupo asume la función de responsable del sistema.

Entre las garantías que ofrece el Sistema interno de información destacan: (i) Confidencialidad en el proceso de gestión; (ii) Prohibición de represalias; (iii) Anonimidad y no rastreabilidad; (iv) Presunción de inocencia y (v) Externalización parcial de la gestión con el objetivo de garantizar la independencia.

En relación con el Canal de Consultas, es otro medio de comunicación que el Grupo CaixaBank pone a disposición de los colectivos definidos para la formulación de dudas concretas suscitadas por la aplicación o interpretación del Código ético y de las Normas de Conducta. Para CaixaBank, los colectivos con acceso son consejeros, empleados,

personal de empresas de trabajo temporal, agentes y proveedores.

El Canal de Consultas ofrece también una serie de garantías: (i) Confidencialidad; (ii) No rastreabilidad y (iii) Reserva de la identidad del consultante.

Cabe destacar que tanto en el canal de consultas como el canal de denuncias cuentan con apartados específicos para consultas o denuncias relativas a irregularidades sobre la fiabilidad de la información financiera

Para más información, véase el apartado 06. Información de Sostenibilidad - G. Gobernanza - Mecanismos para la detección e investigación de comportamientos ilícitos - Sistema Interno de Información (SII)

FORMACIÓN Y DIFUSIÓN

En referencia a la difusión/formación de esta normativa, esta se configura como una herramienta esencial en la toma de conciencia sobre el compromiso adquirido por el Grupo CaixaBank y las personas que la integran. En este contexto, a continuación, se detalla el plan de formación y sensibilización existente en CaixaBank:

- | Formación regulatoria anual, obligatoria para todos los empleados y cuya consecución está vinculada a la posibilidad de percepción de retribución variable. La formación se realiza a través de una plataforma interna que incluye la realización de un test final, lo que permite garantizar un seguimiento continuo de la realización de los cursos y de la evaluación obtenida. Los cursos regulatorios de 2025 en CaixaBank han sido relativos a Riesgos de conducta y mercados (Generación +), Riesgos regulatorios (Código Ético, Anticorrupción y Canal de Denuncias), Ley de accesibilidad, y Riesgo de prevención de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.

- | Microformaciones, dirigidas a un público determinado o a la totalidad de la plantilla, que se constituyen como píldoras formativas de contenido específico que se lanzan cuando se detecta la necesidad de hacer foco en un determinado aspecto. En 2025 se han realizado las relativas a seguridad, prevención del fraude e inteligencia artificial.

- | Formación a nuevas incorporaciones impartida a los nuevos empleados, quienes tras su incorporación realizan un paquete de cursos de obligada consecución entre los que se encuentran los relativos a las principales normas de conducta. Estos cursos son adaptados a su vez para otros colectivos, como personal de ETT y agentes.

- | Formación para nuevos empleados en el marco del programa CaixaBank Experience y formación y sensibilización a otros colectivos (Centros de Banca Privada, Centros de Empresa, Control de Negocio y Corporate Investment Banking -CIB-, oficinas internacionales).

- | Formación a miembros del Comité de Dirección: A lo largo de 2025 se han realizado sesiones de formación presenciales a los miembros del Comité de Dirección en materia de Riesgos de conducta y mercados (Generación +), Riesgos regulatorios (Código Ético, Anticorrupción y Canal de Denuncia.), Ley de Accesibilidad, y Riesgo de prevención de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.

ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

- > Comité de Gestión Penal Corporativa, responsable de la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del Modelo de Prevención Penal. Es un Comité con poderes autónomos de iniciativa y

control, con capacidad suficiente para plantear consultas, solicitar información, proponer medidas, iniciar procedimientos de investigación o realizar cualquier trámite necesario relacionado con la prevención de ilícitos y la gestión del Modelo de Prevención Penal.

El Comité está presidido por el Chief Compliance Officer de CaixaBank, tiene carácter multidisciplinar y depende jerárquicamente del Comité Global del Riesgo de CaixaBank, al que reporta con una periodicidad anual y, en cualquier caso, cuando lo considere conveniente el propio Comité de Gestión Penal Corporativa. Informa además al Comité de Dirección y a los Órganos de Gobierno a través de la Comisión de Riesgos del Consejo (sin perjuicio de las funciones atribuidas a la Comisión de Auditoría y Control en la supervisión del sistema de control interno y del Sistema Interno de Información de la Entidad) cuando el propio Comité de Gestión Penal Corporativa vaya a elevar temas al Consejo de Administración.

Para las Entidades del Grupo que conforman el Perímetro Penal de CaixaBank cabe destacar la figura del Delegado del Comité de Gestión Penal Corporativa. Es designado por los Órganos de Gobierno y/o Dirección de cada sociedad y asume esta función como máximo responsable de la monitorización y gestión del modelo de prevención penal en su organización.

FORMACIÓN

El Grupo CaixaBank vela por proporcionar planes de formación continuados adaptados a los distintos puestos y responsabilidades del personal involucrado en la preparación y revisión de la información financiera, centrado en materia de contabilidad, auditoría, control interno (incluyendo el SCIIF), gestión del riesgo, cumplimiento normativo y actualización de aspectos jurídicos / fiscales. Se estima que se han impartido más de 45.912 horas en formación de este ámbito a 1.443 empleados del Grupo.

Particularmente, en el ámbito del SCIIF, cada año se lanza un curso de formación on-line cuyos objetivos son: potenciar una cultura de control interno en la organización, basada en los principios y buenas prácticas recomendados por la CNMV; dar a conocer el SCIIF implantado en la Entidad; e impulsar el establecimiento de mecanismos que contribuyan a garantizar la fiabilidad de la información financiera, así como el deber de velar por el cumplimiento de las normas aplicables.

En 2025 este curso cubre aspectos relacionados con la fiabilidad de la información en su conjunto, incluyendo la financiera, y ha sido realizado por 78 empleados de CaixaBank que intervienen (directa o indirectamente) en el proceso de elaboración de la información financiera (Contabilidad, Control de Gestión y Capital, Control Interno y Validación, Auditoría Interna, entre otras agrupaciones), y no financiera, habiendo sido 97 los certificados en 2024.

Asimismo, la Dirección de Contabilidad, Control de Gestión y Capital tiene una participación relevante, junto con otras áreas del Grupo, en grupos de trabajo sectoriales, tanto nacionales como internacionales, en los que se discuten asuntos relacionados con normativa contable y temas financieros.



EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (F.2)

El Control Interno de la Información Financiera del Grupo se ajusta a los estándares internacionales establecidos por el Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission (COSO), que cubre los objetivos de control sobre: eficacia y eficiencia de las operaciones, fiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las normas aplicables, y salvaguarda de los activos.

El Grupo cuenta con una metodología propia para la identificación de los riesgos implantada en las principales sociedades dependientes de manera homogénea, con relación a:

- | la responsabilidad y momento de ejecución y actualización;
- | criterios a seguir y fuentes de información a utilizar; y
- | criterios para identificar los componentes significativos para el SCIIF, plasmados en el siguiente proceso:



Alcance	Incluye la selección de la información financiera, en base a criterios cuantitativos y cualitativos.
Entidades relevantes	Categorización de estas para establecer el nivel de control requerido en cada una de ellas.
Procesos materiales	que afectan directa o indirectamente a la información financiera que se genera.
Riesgos potenciales	que pueden afectar a los procesos materiales del sistema de control interno sobre la información financiera, mediante procesos de certificación interna ascendente.

Los elementos del sistema de control interno sobre la información financiera están coordinados y operan de forma conjunta con el objetivo de prevenir, detectar, compensar, mitigar, o corregir errores con impacto material, o fraudes en la información financiera. Por tanto, un adecuado SCIF asegura que:

- | Las transacciones y eventos recogidos por la información financiera efectivamente existen y se han registrado en el momento adecuado (existencia y ocurrencia).
- | La información refleja la totalidad de las transacciones y eventos en los que la Sociedad es parte afectada (integridad).
- | Las transacciones y eventos se registran y valoran de conformidad con la normativa aplicable (valoración).
- | Las transacciones y eventos se clasifican, presentan y revelan en la información financiera de acuerdo con la normativa aplicable (presentación, desglose, y comparabilidad).
- | La información financiera refleja, a la fecha correspondiente, los derechos y obligaciones a través de los correspondientes activos y pasivos, de conformidad con la normativa aplicable (derechos y obligaciones).

El proceso de identificación de riesgos toma en consideración tanto las transacciones rutinarias como las menos frecuentes y potencialmente más complejas, así como el efecto de otras tipologías de riesgos (operativos, tecnológicos, financieros, legales, reputacionales, medioambientales, etc.). En particular existe un proceso de análisis, llevado a cabo por parte de las distintas áreas que lideran las transacciones y operaciones corporativas, operaciones no recurrentes y/o especiales, en el

que se estudian los efectos contables y financieros de dichas operaciones, comunicándose sus impactos oportunamente.

La Dirección de Fiabilidad de Información Financiera revisa las actividades de control diseñadas para mitigar los riesgos asociados a la fiabilidad de la información financiera. Si en el transcurso del ejercicio se ponen de manifiesto circunstancias que afecten a la elaboración de la información financiera, la Dirección evalúa la necesidad de incorporar nuevos riesgos a los ya identificados.

Finalmente, corresponde a la Comisión de Auditoría y Control la supervisión del proceso de elaboración de la información financiera regulada del Grupo y del SCIF, apoyándose en el trabajo de la función de Auditoría Interna y las conclusiones del auditor externo.

Cabe destacar que, adicionalmente al SCIF, en CaixaBank contamos desde 2023 con un marco de control adicional cuyo objetivo es cubrir los procesos de generación, revisión y divulgación de los documentos que conforman el Perímetro de Informes Relevante (incluyendo información financiera) que, de manera general, se compone de:

- | Informes divulgados a mercado.
- | Informes al Regulador con carácter Público.
- | Informes al Regulador con carácter Reservado.
- | Informes de carácter Interno y presentados a OOGG o Alta Dirección y que contengan información relevante para la toma de decisiones.
- | Informes internos a otras instancias.

Sobre el perímetro definido, el enfoque metodológico, definido y desarrollado por la Dirección de Control Interno y Validación, se fundamenta en la realización, para cada informe, de las siguientes actividades:

- | Determinación del riesgo inherente y del apetito al riesgo.
- | Evaluación del ambiente de control.
- | Determinación del riesgo residual y cuantificación del modelo.
- | Conclusión sobre la suficiencia del entorno de control.

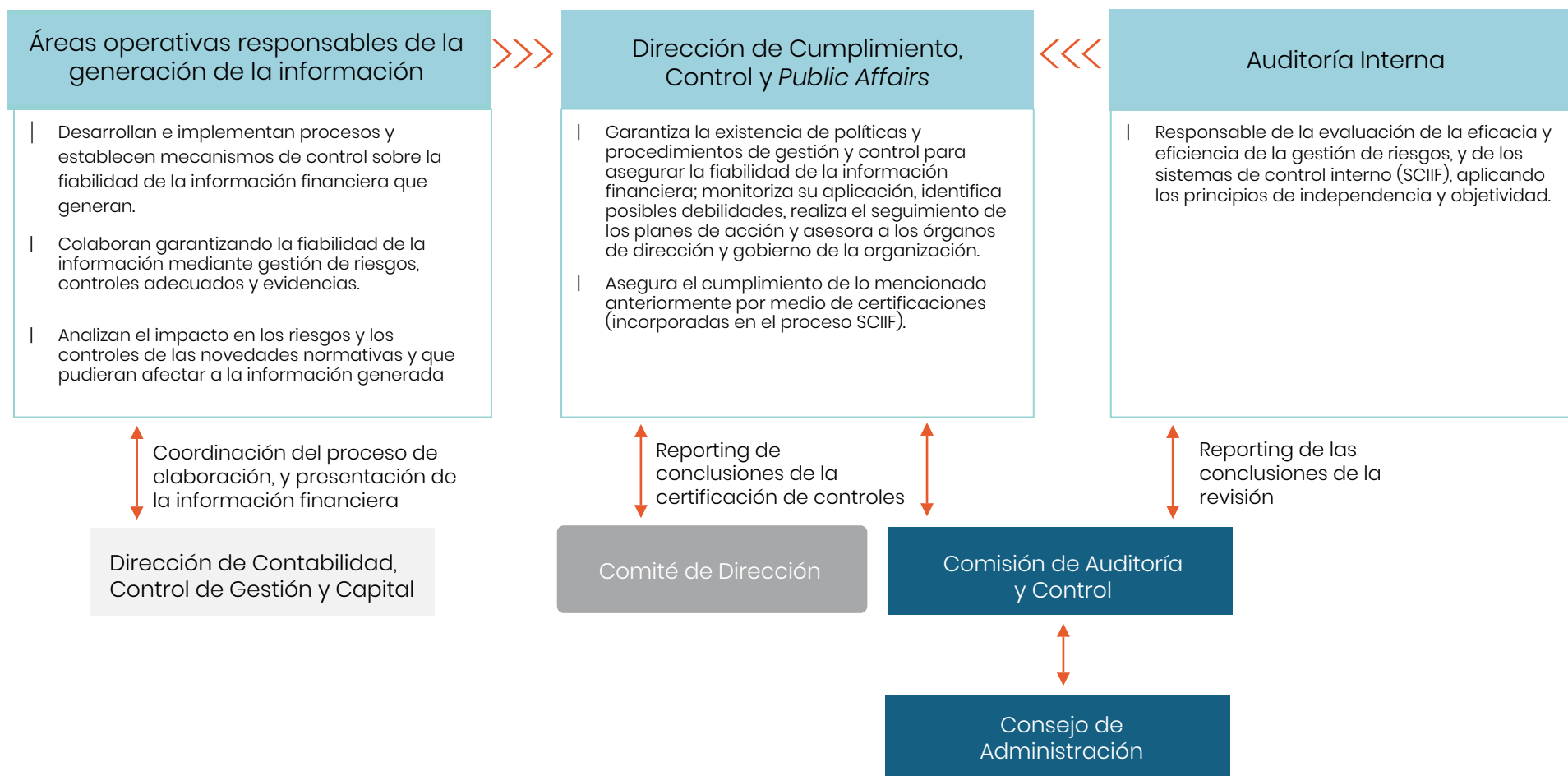
La metodología de cuantificación del modelo, que permite evaluar el riesgo inherente, el ambiente de control y el riesgo residual asociado a cada informe, se basa en la evaluación cuantitativa y cualitativa de riesgos y controles. Esto, junto con el juicio profesional y criterio experto del equipo de la Dirección de Fiabilidad de Información Financiera permitirá determinar de forma periódica tanto el riesgo como el marco de control para cada informe.



PROCEDIMIENTOS Y ACTIVIDADES DE CONTROL DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (F.3)

CaixaBank promueve una cultura en el Grupo que fomenta el establecimiento de un marco de control interno robusto que alcance a toda la organización y que permita tomar decisiones plenamente informadas.

El marco de control interno del Grupo CaixaBank, establecido en la Política corporativa de gobierno y control interno, se vertebra según el modelo de tres líneas de defensa, que garantiza la estricta segregación de funciones; asimismo, establece que el propietario de un proceso deberá velar por la existencia y el cumplimiento de un entorno de control operativo y gobernanza sólidos. En relación con la fiabilidad de la información:



PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN Y AUTORIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA

El perfil profesional de las personas que intervienen en el procedimiento de revisión y autorización de la información financiera es adecuado, con conocimiento y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y/o gestión de riesgos.

La elaboración y revisión de información financiera se lleva a cabo desde las distintas áreas de la Dirección de Contabilidad, Control de Gestión y Capital, que solicita a las unidades de negocio y sus centros de soporte, así como a los componentes del Grupo la colaboración necesaria para obtener el nivel de detalle adecuado de dicha información. La información financiera es objeto de supervisión por los distintos niveles jerárquicos de la mencionada Dirección y de otras áreas de la Sociedad. Finalmente, la información financiera relevante a

publicar en el mercado se presenta por parte de la Dirección a los Órganos de Gobierno responsables y al Comité de Dirección donde es examinada y, en su caso, aprobada.

La Dirección de Control Interno y Validación presenta las conclusiones de la certificación SCIF a los mismos Órganos de Gobierno responsables y al Comité de Dirección para su examen y aprobación.

CaixaBank tiene establecido un proceso continuo de revisión de la documentación y formalización de las actividades, de los riesgos en los que se puede incurrir en la elaboración de la información financiera y de los controles necesarios que mitiguen dichos riesgos:



Con relación a los Sistemas utilizados para la gestión del SCIF, la Sociedad tiene implantada la herramienta SAP Fiori que permite la gestión integral de los riesgos y controles del proceso de elaboración de la información financiera, así como de su documentación y evidencias.

Durante el ejercicio 2025, se han llevado a cabo procesos de certificación trimestrales, sin que se hayan puesto de manifiesto debilidades significativas.

En la elaboración de las cuentas anuales consolidadas se han utilizado juicios, estimaciones y asunciones realizadas por el Consejo de Administración para cuantificar algunos activos, pasivos, ingresos, gastos y compromisos que figuran registrados en ellas. Dichos juicios y estimaciones se detallan en la Nota 1: "Naturaleza de la Entidad y bases de presentación" de las notas de la memoria.

PROCEDIMIENTOS SOBRE LOS SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN

Los sistemas de información que soportan los procesos en los que se basa la información financiera están sujetos a políticas y procedimientos de control interno para garantizar la integridad de la elaboración y publicación de la información financiera. Por ello, el Grupo CaixaBank dispone de una Política Corporativa de Seguridad de la Información, aprobada por el Consejo de Administración anualmente.

De la misma emanan una serie de documentos que forman parte del cuerpo normativo de seguridad de la información del Grupo CaixaBank donde se detallan todos los controles, tomando como marco los requisitos definidos por los estándares internacionales de buenas prácticas de seguridad de la información (como la familia de normas ISO/IEC 27000, NIST, CAS, etc.), los reglamentos, directivas y normativas regulatorias vigentes, los requisitos procedentes de las autoridades de control (EBA, ESMA, EIOPA, AEPD, etc.),

los requisitos de negocio y los requisitos de los clientes. Todos estos controles son monitorizados de forma continua y se reporta a actores clave dentro y fuera de la organización.

Además, en lo que se refiere a la Contingencia Tecnológica, la Entidad dispone de un completo Plan capaz de garantizar la continuidad de los servicios informáticos. Se han desarrollado estrategias que permiten la recuperación de la información en el menor tiempo posible. Este Plan de Contingencia Tecnológica ha sido diseñado y se está operando conforme a la Norma ISO 27000.

CaixaBank ha sido recertificada por AENOR en el cumplimiento del Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio, conforme a la Norma ISO 22301:2019, que acredita el compromiso de la Alta Dirección de CaixaBank con la Continuidad de Negocio y la realización de las mejores prácticas respecto a la gestión de la Continuidad de Negocio.

En cuanto al Gobierno de Tecnologías de la Información (TI), el modelo de Gobierno de TI de CaixaBank garantiza que sus Servicios Informáticos están alineados con la estrategia de negocio de la Organización, dando respuesta a los requisitos regulatorios, operativos o del negocio. El Gobierno de TI constituye una parte esencial del gobierno en su conjunto y aglutina la estructura organizativa y directiva necesaria para asegurar que TI soporta y facilita el desarrollo de los objetivos estratégicos definidos.

El Cuerpo Normativo de Gobierno de las TI de CaixaBank está desarrollado de acuerdo con la guía de riesgo tecnológico del Banco Central Europeo y en base a los requisitos especificados en la norma ISO 38500:2008.

PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LAS ACTIVIDADES EXTERNALIZADAS Y DE EXPERTOS INDEPENDIENTES

El Grupo CaixaBank dispone de una Política de Costes donde se recogen de forma homogénea los principios generales y procedimientos en materia de definición, gestión, ejecución y control del presupuesto de gastos de explotación e inversión del Grupo CaixaBank y una Política de Compras que fue aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2025. La Política Corporativa de Compras constituye el marco general en el que se desarrollan las actividades relacionadas con la gestión de las Compras y en el que se define el modelo de relación y contratación de proveedores. De dicha política depende la Norma de gestión de compras y proveedores, que establece el marco de referencia para la gestión de compras en el Grupo CaixaBank, incluye las mejores prácticas y optimiza

los procesos de compras en el Grupo recogiendo, entre otros, criterios ASG.

Dichas políticas se desarrollan en normas internas del Grupo en las que se regulan, principalmente, los procesos relativos a:

- Elaboración y aprobación del presupuesto.
- Ejecución del presupuesto y gestión de la demanda.
- Compras y contratación de bienes y servicios.
- Pago de facturas a proveedores.

Como órgano delegado del Comité de Eficiencia (CEFI), la Mesa de Compras vela por la adecuada aplicación de las políticas y procedimientos de compras/contrataciones definidas en la normativa, fomentando la igualdad de oportunidades entre proveedores. Tal y como se indica en el Código Ético de la Entidad, la compra de bienes o la contratación de servicios debe realizarse con objetividad y transparencia, eludiendo situaciones que pudieran afectar la objetividad de las personas que participan en estos.

CaixaBank cuenta con un área de Compras especializada por categorías (Facility Management & Logistics, Obras y servicios generales, IT, Servicios Profesionales y Marketing y Comunicación) con

visión y gestión transversal de las compras del Grupo.

Su objetivo, alineado con la estrategia de negocio, es obtener de forma responsable y sostenible los bienes y servicios necesarios en el plazo, cantidad y calidad requeridos, al menor coste total y con el mínimo riesgo para el negocio, bajo unos criterios de actuación homogéneos para todo el Grupo

CaixaBank busca establecer relaciones de calidad con proveedores que compartan los mismos principios éticos y de compromiso social habiendo establecido criterios y elementos de control para asegurar el cumplimiento de los mismos tales como la realización de auditorías. La mejora continua de las relaciones con los proveedores es clave para la creación de valor en CaixaBank.

En la selección de proveedores, se aplican criterios de concurrencia, objetividad, profesionalidad, transparencia e igualdad de oportunidades. La aprobación de las adjudicaciones se rige por la matriz de facultades vigente en ese momento, la cual ha sido aprobada por el Comité de Eficiencia.

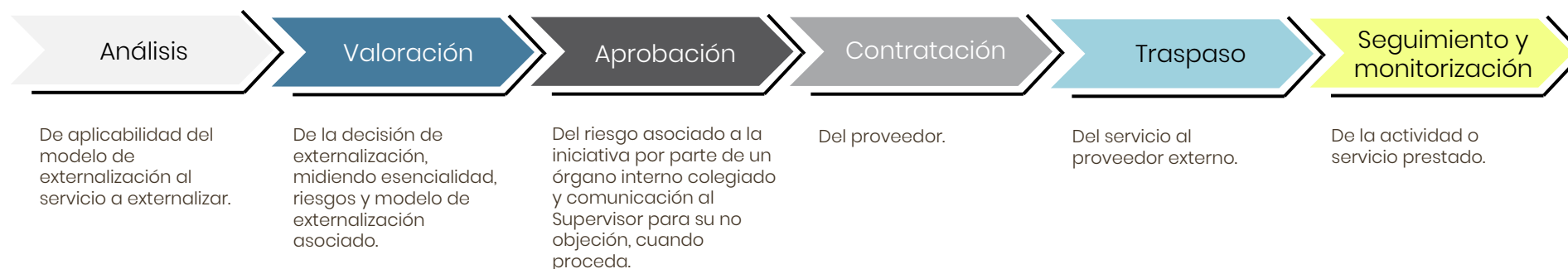
CaixaBank dispone de una Política corporativa de gestión del riesgo de externalización, cuya actualización fue aprobada en el Consejo de Administración en julio de 2025. La misma se rige por lo previsto en la normativa vigente en materia

de externalización y, principalmente en las Directrices sobre Externalización EBA/GL/2019/02 de la European Banking Authority (EBA), en la Norma 43 de la Circular 2/2016 del Banco de España, que fue modificada por la circular 3/2022 del Banco de

España y en el Reglamento DORA. La Política establece los principios y premisas corporativas que regulan el proceso de externalización de principio a fin. Asimismo, la Política establece el alcance, gobierno, marco de gestión y control de riesgo del Grupo CaixaBank, sobre los que deberán basarse las actuaciones a realizar en el ciclo de vida completo de las externalizaciones

CaixaBank sigue incrementando sus esfuerzos en el control, velando porque las externalizaciones no supongan una pérdida de capacidad de supervisión, análisis y exigencia del servicio o actividad objeto de contrato.

Cuando se produce una nueva iniciativa de externalización, se sigue el siguiente procedimiento:



Todas las actividades externalizadas cuentan con medidas de control basadas, fundamentalmente, en indicadores de rendimiento del servicio y medidas de mitigación incluidas contractualmente que reducen los riesgos detectados en la valoración de decisión de externalización. Cada responsable de una externalización en la Entidad solicita a su proveedor la actualización y reporte de sus indicadores de seguimiento, que son internamente revisados de forma periódica.



INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (F.4)

POLÍTICAS CONTABLES

La responsabilidad exclusiva de la definición y comunicación de los criterios contables del Grupo recae en la Dirección de Contabilidad y Reporting Legal Integrado, concretamente en el Departamento de Políticas y Regulación Contable, dependientes de la Dirección de Contabilidad, Control de Gestión y Capital.

Entre sus responsabilidades se incluye el seguimiento y análisis de la normativa de información financiera (financial reporting) que aplica al Grupo, para su interpretación, y consecuente aplicación en la información financiera de manera homogénea en todas las entidades que forman parte del Grupo; así como la actualización permanente de los criterios contables aplicados ante cualquier nueva tipología de contrato u operación, o cualquier cambio normativo.

El seguimiento de novedades regulatorias relacionadas con la publicación de información no financiera (non-financial reporting) también se encuentra entre las funciones del Departamento de Políticas y Regulación Contable. En particular, se realiza un análisis continuado de nuevos requerimientos de información y de tendencias regulatorias, nacionales, europeas y globales relacionadas tanto con la sostenibilidad como con la información no financiera. En colaboración con el resto de áreas implicadas del Grupo CaixaBank, se analizan las implicaciones derivadas y se trabaja para asegurar que dichas implicaciones sean gestionadas e incorporadas en las prácticas del Grupo.

Adicionalmente, este Departamento realiza el análisis y estudio de las implicaciones contables de operaciones singulares, para la anticipación de impactos y su correcto tratamiento contable en los estados financieros consolidados y se encarga de la resolución de dudas o conflictos sobre cuestiones contables no recogidas en los circuitos contables o que presentan dudas sobre su interpretación.

Se mantiene una comunicación permanente con el resto de la Dirección de Contabilidad y Reporting Legal integrado, compartiendo cuando es necesario las consultas contables que han sido concluidas por el Departamento aportando explicación del razonamiento técnico que las soportan o las interpretaciones efectuadas, así como los temas que están en curso de análisis.

En el proceso de definición de nuevos productos, a través de su participación en el Comité de Transparencia del Grupo, se analizan sus implicaciones contables en base a sus características, concretándose este análisis en la creación o actualización de un circuito contable en el que se detallan todos los eventos posibles por los que puede transitar el contrato u operación. Asimismo, se describen las principales características de la operativa administrativa, la normativa fiscal y los criterios y normas contables aplicadas. Las altas y modificaciones en los circuitos contables se comunican inmediatamente y son consultables, en su mayoría, en la intranet de la Entidad.



Este Departamento también participa y apoya al Comité de Regulación del Grupo CaixaBank en materia de regulación sobre información financiera y no financiera. Ante cualquier cambio normativo que resulta de aplicación y deba implementarse en el Grupo, el Departamento lo comunica a los Departamentos o filiales del Grupo que se encuentren afectados, y participa o lidera según el caso los proyectos de implementación de dichos cambios.

De manera complementaria, el Departamento de Políticas y Regulación contable se encarga de desarrollar actividades formativas a las áreas de negocio relevantes de la organización sobre novedades y modificaciones contables.

Por último y con relación a la Comisión de Auditoría y Control, el Departamento de Control Contable coordina y prepara en su caso, toda la documentación relativa a la Dirección de Contabilidad, siendo también responsable de realizar trimestralmente una reevaluación de los principales juicios y estimaciones realizados en el periodo que han afectado a los estados financieros consolidados. Dichos juicios y estimaciones son reportados con la misma frecuencia a la Comisión de Auditoría y Control.

MECANISMOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA

CaixaBank dispone de herramientas informáticas internas que aseguran la integridad y homogeneidad en los procesos de elaboración de la información financiera. Todas las aplicaciones disponen de mecanismos de contingencia tecnológica, de forma que aseguran la conservación y accesibilidad de los datos ante cualquier circunstancia.

A efectos de elaborar la información consolidada, tanto de CaixaBank como de las sociedades que conforman el perímetro del Grupo emplean, a través de herramientas especializadas, mecanismos de captura, análisis y preparación de los datos con formatos homogéneos. Asimismo, el plan de cuentas contables, integrado en la aplicación de consolidación, se ha definido para cumplir con los requerimientos de los distintos reguladores.



SUPERVISIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO SOBRE LA INFORMACIÓN FINANCIERA (F.5)

Corresponde a la Comisión de Auditoría y Control supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada y la eficacia de los sistemas de control interno y de gestión de riesgos de la Entidad. Dichas funciones se explican con detalle en el apartado "La Administración — Las comisiones del Consejo — Comisión de Auditoría y Control". Asimismo, la Comisión de Auditoría y Control supervisa el SCIIF, por medio de las declaraciones firmadas por sus responsables y la consecución de la certificación ascendente realizada por la Dirección de Fiabilidad de Información Financiera.

La función de Auditoría Interna, representada en el Comité de Dirección, se rige por los principios contemplados en el Estatuto de Auditoría Interna del Grupo CaixaBank, aprobado por el Consejo de Administración de CaixaBank. Es una actividad independiente y objetiva que aporta un enfoque sistemático en la evaluación de los procesos de gestión de riesgos y controles, y del gobierno corporativo, y se encarga de dar apoyo a la Comisión de Auditoría y Control en su función de supervisión. Con el fin de establecer y preservar dicha independencia, Auditoría Interna depende funcionalmente del Presidente de la Comisión de Auditoría y Control, sin perjuicio de que deba reportar al Presidente del Consejo de Administración para el adecuado cumplimiento por éste de sus funciones.

Auditoría Interna dispone de 287 auditores distribuidos en diferentes equipos de trabajo especializados por ámbitos, entre los que se encuentra un grupo responsable de coordinar la supervisión de los procesos relacionados con la información financiera del Grupo CaixaBank, adscrito a la Dirección de Auditoría de Contabilidad, Solvencia y Personas.

Las actividades de la función de auditoría interna en relación con la fiabilidad de la información financiera se reportan periódicamente a la Comisión de Auditoría y Control que, a su vez revisa los siguientes aspectos generales: (i) la planificación de auditoría interna y la suficiencia de su alcance; (ii) las conclusiones de las auditorías realizadas; y (iii) el seguimiento de las acciones correctoras.

Auditoría Interna desarrolla un programa de trabajo específico para la revisión del diseño, eficacia y adecuación del SCIIF del Grupo a partir de la evaluación del entorno normativo desarrollado por la Entidad, el control implantado en las principales filiales, la identificación de las áreas materiales afectadas por el SCIIF, seguimiento de las certificaciones de los controles, así como, para determinados procesos, la revisión de los riesgos identificados, controles implantados, y evidencia aportada de su ejecución. Con todo ello, Auditoría Interna emite anualmente un informe global en el que se incluye una evaluación del funcionamiento del SCIIF durante el ejercicio. La revisión del ejercicio 2025 se ha centrado en:

- | Análisis del cumplimiento y buenas prácticas establecidas por la guía de la CNMV.
- | Verificación de la aplicación de la Política Corporativa para la gestión y control de la fiabilidad de la información y de la Norma para la gestión y control de la fiabilidad de la información para garantizar que el SCIIF a nivel corporativo es adecuado. Asimismo, se ha validado la correcta actualización de la Política Corporativa y la Norma durante el último trimestre de 2025.
- | Valoración del funcionamiento del proceso de certificación interna ascendente de los controles clave.
- | Evaluación de la documentación descriptiva de procesos, riesgos y controles relevantes incluidos en el Plan de Auditoría.

Adicionalmente, en el ejercicio 2025, Auditoría Interna ha realizado diferentes revisiones de procesos que afectan a la generación, elaboración y presentación de la información financiera centrados en los ámbitos financiero-contable, gestión de riesgos corporativos y el negocio asegurador, entre otros.

Asimismo, la Sociedad cuenta con procedimientos periódicos de discusión con el auditor externo, el cual asiste a la Comisión de Auditoría y Control e informa de su planificación de auditoría y de las conclusiones alcanzadas con anterioridad a la publicación de resultados, así como, si aplicara, de las debilidades de control interno.

INFORME DEL AUDITOR EXTERNO

En aplicación de la recomendación incluida en la Guía de Actuación sobre el Informe del Auditor referida a la Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera de las entidades cotizadas, publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web, CaixaBank ha sometido a revisión por parte del auditor de cuentas anuales el contenido de la información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera. En el Informe resultante se concluye que, como resultado de los procedimientos aplicados sobre la información relativa al SCIIF, no se han puesto de manifiesto inconsistencias o incidencias que puedan afectar a la misma.



Informe del auditor sobre la Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF)

A los administradores de CaixaBank, S.A.:

De acuerdo con la solicitud del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, la Sociedad) y con nuestra carta propuesta de fecha 24 de octubre de 2025, hemos aplicado determinados procedimientos sobre la "Información relativa al SCIIF" adjunta e incluida en el apartado F del Informe Anual de Gobierno Corporativo de CaixaBank, S.A. correspondiente al ejercicio 2025, en el que se resumen los procedimientos de control interno de la Sociedad en relación a la información financiera anual.

Los administradores son responsables de adoptar las medidas oportunas para garantizar razonablemente la implantación, mantenimiento y supervisión de un adecuado sistema de control interno, así como del desarrollo de mejoras de dicho sistema y de la preparación y establecimiento del contenido de la Información relativa al SCIIF adjunta.

En este sentido, hay que tener en cuenta que, con independencia de la calidad del diseño y operatividad del sistema de control interno adoptado por la Sociedad en relación con la información financiera anual, éste sólo puede permitir una seguridad razonable, pero no absoluta, en relación con los objetivos que persigue, debido a las limitaciones inherentes a todo sistema de control interno.

En el curso de nuestro trabajo de auditoría de las cuentas anuales y conforme a las Normas Técnicas de Auditoría, nuestra evaluación del control interno de la Sociedad ha tenido como único propósito el permitirnos establecer el alcance, la naturaleza y el momento de realización de los procedimientos de auditoría de las cuentas anuales de la Sociedad. Por consiguiente, nuestra evaluación del control interno, realizada a efectos de dicha auditoría de cuentas, no ha tenido la extensión suficiente para permitirnos emitir una opinión específica sobre la eficacia de dicho control interno sobre la información financiera anual regulada.

A los efectos de la emisión de este informe, hemos aplicado exclusivamente los procedimientos específicos descritos a continuación e indicados en la Guía de Actuación sobre el Informe del auditor referido a la Información relativa al Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera de las entidades cotizadas, publicada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web, que establece el trabajo a realizar, el alcance mínimo del mismo, así como el contenido de este informe. Como el trabajo resultante de dichos procedimientos tiene, en cualquier caso, un alcance reducido y sustancialmente menor que el de una auditoría o una revisión sobre el sistema de control interno, no expresamos una opinión sobre la efectividad del mismo, ni sobre su diseño y su eficacia operativa, en relación a la información financiera anual de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2025 que se describe en la Información relativa al SCIIF adjunta. En consecuencia, si hubiéramos aplicado procedimientos adicionales a los determinados por la citada Guía o realizado una auditoría o una revisión sobre el sistema de control interno en relación con la información financiera anual regulada, se podrían haber puesto de manifiesto otros hechos o aspectos sobre los que les habríamos informado.

www.pwc.es

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.
P^{ta} de la Alameda, 33 Bn, 46003 Valencia, España
Tel.: +34 916 038 900 / +34 902 025 111

R. V. Madrid, caja 10413365, folio 75, tomo 8.287, libro 8.033, expediente 1.^o
Inscrito en el R.C.A.C. con el número 82041 - NIF: B-75012356

1

Asimismo, dado que este trabajo especial no constituye una auditoría de cuentas ni se encuentra sometido a la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, no expresamos una opinión de auditoría en los términos previstos en la citada normativa.

Se relacionan a continuación los procedimientos aplicados:

- Lectura y entendimiento de la información preparada por la Sociedad en relación con el SCIIF - información de desglose incluida en el apartado F del Informe Anual de Gobierno Corporativo - y evaluación de si dicha información aborda la totalidad de la información requerida que seguirá el contenido mínimo descrito en el apartado F, relativo a la descripción del SCIIF, del modelo del IAGC según se establece en la Circular 5/2013 de 12 de junio de 2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), y modificaciones posteriores, siendo la más reciente la Circular 3/2021, de 28 de septiembre de la CNMV (en adelante, las Circulares de la CNMV).
- Preguntas al personal encargado de la elaboración de la información detallada en el punto 1 anterior con el fin de: (i) obtener un entendimiento del proceso seguido en su elaboración; (ii) obtener información que permita evaluar si la terminología utilizada se ajusta a las definiciones del marco de referencia; y (iii) obtener información sobre si los procedimientos de control descritos están implantados y en funcionamiento en la Sociedad.
- Revisión de la documentación explicativa soporte de la información detallada en el punto 1 anterior, y que comprenderá, principalmente, aquella directamente puesta a disposición de los responsables de formular la información descriptiva del SCIIF. En este sentido, dicha documentación incluye informes preparados por la función de auditoría interna, alta dirección y otros especialistas internos o externos en sus funciones de soporte a la Comisión de Auditoría y Control.
- Comparación de la información detallada en el punto 1 anterior con el conocimiento del SCIIF de la Sociedad obtenido como resultado de la aplicación de los procedimientos realizados en el marco de los trabajos de auditoría de cuentas anuales.
- Lectura de actas de reuniones del Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Control y otras comisiones de la Sociedad a los efectos de evaluar la consistencia entre los asuntos en ellas abordados en relación con el SCIIF y la información detallada en el punto 1 anterior.
- Obtención de la carta de manifestaciones relativa al trabajo realizado adecuadamente firmada por los responsables de la preparación y formulación de la información detallada en el punto 1 anterior.

Como resultado de los procedimientos aplicados sobre la Información relativa al SCIIF no se han puesto de manifiesto inconsistencias o incidencias que puedan afectar a la misma.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en el marco de los requerimientos establecidos por el artículo 540 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y por las Circulares de la CNMV a los efectos de la descripción del SCIIF en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Guillermo Cavia González

20 de febrero de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 202607146

REC. AUT. CERTIFICADO: 04/04/2026

https://www.institutojcd.es/ver-certificado

Este documento es una información

CONFIDENTIAL

CaixaBank, S.A.

2

_TABLA DE CONCILIACIÓN DE CONTENIDO CON EL MODELO DE INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO DE CNMV

A. Estructura de Propiedad

Sección modelo CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
A.1	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Capital Social" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Autorización para aumentar capital" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Evolución de la acción" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Derechos de los accionistas"
A.2	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Accionistas significativos"
A.3	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración - Participación del Consejo"
A.4	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Pactos parasociales"
A.5	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión De Auditoría Y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de las operaciones vinculadas"
A.6	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración - Cargos de los Consejeros en otras Sociedades del Grupo"
A.7	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Pactos parasociales"
A.8	Sí	No aplicable
A.9	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Autocartera"
A.10	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Autocartera"
A.11	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Capital Flotante regulatorio" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Capital Social"
A.12	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Derechos de los accionistas"
A.13	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Derechos de los accionistas"
A.14	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Capital Social"

B. Junta general

Sección modelo CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
B.1	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - La Junta General de Accionistas"
B.2	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - La Junta General de Accionistas"
B.3	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Derechos de los accionistas"
B.4	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - La Junta General de Accionistas - Asistencia a las Juntas Generales"
B.5	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - La Junta General de Accionistas"
B.6	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La propiedad - Derechos de los accionistas"
B.7	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - La Junta General de Accionistas"
B.8	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - La Junta General de Accionistas"

C. Estructura de Administración de la Sociedad

C.1 Consejo de Administración

Sección modelo CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
C.1.1	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración"
C.1.2	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración"
C.1.3	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración - Currículum de los Consejeros"
C.1.4	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Formación Consejo de Administración"
C.1.5	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Diversidad Consejo de Administración" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Formación Consejo de Administración"
C.1.6	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Diversidad Consejo de Administración" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Formación Consejo de Administración"
C.1.7	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Diversidad Consejo de Administración" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Formación Consejo de Administración"
C.1.8	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración"
C.1.9	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión Ejecutiva - Funcionamiento" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración"
C.1.10	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración - Cargos de los Consejeros en otras Sociedades del Grupo"
C.1.11	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración - Cargos de los Consejeros en otras Entidades cotizadas y no cotizadas" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración - Demás actividades retribuidas distintas de las anteriores"
C.1.12	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración - Cargos de los Consejeros en otras Sociedades del Grupo"
C.1.13	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - Remuneración"
C.1.14	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - Alta Dirección - El Comité de Dirección" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - Remuneración"
C.1.15	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Reglamento del Consejo"
C.1.16	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Principios de proporción entre las categorías de miembros del Consejo de Administración" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Selección y nombramiento" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Reelección y duración del cargo"
C.1.17	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Evaluación del Consejo"
C.1.18	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Evaluación del Consejo"
C.1.19	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Cese del cargo"
C.1.20	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Toma de decisión"

C.1.21	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Otras limitaciones al cargo de consejero"
C.1.22	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Otras limitaciones al cargo de consejero"
C.1.23	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Reección y duración del cargo" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Otras limitaciones al cargo de consejero"
C.1.24	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Delegación del voto"
C.1.25	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Otras limitaciones al cargo de consejero - Funcionamiento del Consejo de Administración" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión Ejecutiva - Número de sesiones y asistencias" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad - Número de sesiones y asistencias" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Riesgos - Número de sesiones y asistencias" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Retribuciones - Número de sesiones y asistencias" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital - Número de sesiones y asistencias" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Auditoría y Control - Número de sesiones y asistencias"
C.1.26	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Otras limitaciones al cargo de consejero - Funcionamiento del Consejo de Administración"
C.1.27	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Auditoría y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Supervisión de la información financiera y no financiera (sostenibilidad)"
C.1.28	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Auditoría y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Supervisión de la información financiera y no financiera (sostenibilidad)"
C.1.29	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - El Consejo de Administración"
C.1.30	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Relación con el mercado" Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Auditoría y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de la independencia del auditor externo y del verificador"
C.1.31	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Auditoría y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de la independencia del auditor externo y del verificador"
C.1.32	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Auditoría y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de la independencia del auditor externo y del verificador"
C.1.33	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Auditoría y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de la independencia del auditor externo y del verificador"
C.1.34	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión de Auditoría y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de la independencia del auditor externo y del verificador"

C.1.35	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Información"
C.1.36	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Cese del cargo"
C.1.37	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Cese del cargo"
C.1.38	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los miembros del Consejo - Toma de decisión"
C.1.39	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - Remuneración - Componente variable - Aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo"

C.2 Comisiones del Consejo de Administración

Sección modelo CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
C.2.1	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo"
C.2.2	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Número de consejeras que integran las comisiones del Consejo de Administración al cierre de los últimos cuatro ejercicios"
C.2.3	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo"

D. Operaciones Vinculadas y Operaciones Intragrupo

Sección modelo CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
D.1	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión De Auditoría Y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de las operaciones vinculadas"
D.2	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión De Auditoría Y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de las operaciones vinculadas"
D.3	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión De Auditoría Y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de las operaciones vinculadas"
D.4	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión De Auditoría Y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de las operaciones vinculadas"
D.5	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión De Auditoría Y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de las operaciones vinculadas"
D.6	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - La Gestión y Administración de la Sociedad - Las comisiones del Consejo - Informe de actividades de la Comisión De Auditoría Y Control - Evaluación anual del funcionamiento de la comisión - Seguimiento de las operaciones vinculadas"
D.7	No	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - Mejores Prácticas de Buen Gobierno"

E. Sistemas de Control y Gestión de Riesgos

Sección modelo CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
E.1	No	Ver apartado "3.2. Gobierno, gestión y control de riesgos" en la Nota 3 de las CAC.
E.2	No	Ver apartado "3.2. Gobierno, gestión y control de riesgos - 3.2.2. Gobierno y Organización" en la Nota 3 de las CAC; el apartado C.2.1. Comisiones del Consejo de Administración del presente documento; y los apartados " Gobierno Corporativo - Las comisiones del Consejo" e "Información de Sostenibilidad - Gobernanza - Transparencia fiscal" en el IGC.
E.3	No	Ver apartado "3.2. Gobierno, gestión y control de riesgos - 3.2.3. Procesos estratégicos de riesgos - Catálogo Corporativo de Riesgos" en la Nota 3 de las CAC y los apartados "Información de Sostenibilidad - Gobernanza - Prevención y detección de la corrupción y el soborno" e "Información de Sostenibilidad - Gobernanza - Transparencia fiscal" y "Gestión del Riesgo" en el IGC.
E.4	No	Ver apartado "3.2. Gobierno, gestión y control de riesgos - 3.2.3. Procesos estratégicos de riesgos - Marco de Apetito al Riesgo" en la Nota 3 de las CAC.
E.5	No	Ver apartado "Gestión del Riesgo - Catálogo Corporativo de Riesgos - Hitos en la Gestión de los Riesgos del Catálogo" del IGC; los apartados 3.3, 3.4 y 3.5 (detalle de cada riesgo del Catálogo Corporativo Riesgos) en la Nota 3; y el apartado "20.3. Provisiones para cuestiones procesales y litigios por impuestos pendientes" en la Nota 20 de las CAC.
E.6	No	Ver apartado "3.2. Gobierno, gestión y control de riesgos - 3.2.1. Marco de Control Interno" y apartados 3.3, 3.4 y 3.5 (detalle de cada riesgo del Catálogo Corporativo de Riesgos) en la Nota 3 de las CAC y el apartado "Información de Sostenibilidad - Gobernanza - Descripción de los procesos para identificar y evaluar impactos, riesgos y oportunidades materiales relacionados con la conducta empresarial", "Información de Sostenibilidad - Gobernanza - Cultura Corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial" e "Información de Sostenibilidad - Gobernanza - Mecanismos para la Detección e Investigación de Comportamientos Ilícitos" en el IGC.

F. Sistema de Control Interno de la Información Financiera

Sección modelo CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
F.1	No	Anexo IGC "Sistemas Internos de Control y Gestión de Riesgos en relación con el proceso de información financiera (SCIIF) - Entorno de control sobre la información financiera"
F.2	No	Anexo IGC "Sistemas Internos de Control y Gestión de Riesgos en relación con el proceso de información financiera (SCIIF) - Evaluación de riesgos de la información financiera"
F.3	No	Anexo IGC "Sistemas Internos de Control y Gestión de Riesgos en relación con el proceso de información financiera (SCIIF) - Procedimientos y actividades de control de la información financiera"
F.4	No	Anexo IGC "Sistemas Internos de Control y Gestión de Riesgos en relación con el proceso de información financiera (SCIIF) - Información y comunicación"
F.5	No	Anexo IGC "Sistemas Internos de Control y Gestión de Riesgos en relación con el proceso de información financiera (SCIIF) - Supervisión del funcionamiento del sistema de control interno sobre la información financiera"
F.6	No	No aplicable
F.7	No	No aplicable

G. Grado de Seguimiento de las Recomendaciones de Gobierno Corporativo

Sección modelo CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
G.	Sí	Apartado IGC "Gobierno Corporativo - Gobierno Corporativo - Mejores prácticas de Buen Gobierno" Anexo IGC "Grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo"

H. Otras Informaciones de Interés

Sección modelo CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
H.	No	Apartados IGC ""Información de Sostenibilidad - ES-Finanzas sostenibles - Adhesiones y alianzas" y "Información de Sostenibilidad - Gobernanza - Transparencia Fiscal"

GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE GOBIERNO CORPORATIVO (G)

CUADRO DE REFERENCIAS CRUZADAS DEL CUMPLIMIENTO O EXPLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA DE GOBIERNO CORPORATIVO

Recomendación	Cumplimiento	Comentarios
1 Que los estatutos de las sociedades cotizadas no limiten el número máximo de votos que pueda emitir un mismo accionista, ni contengan otras restricciones que dificulten la toma de control de la sociedad mediante la adquisición de sus acciones en el mercado.		
2 Que, cuando la sociedad cotizada esté controlada, en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, por otra entidad, cotizada o no, y tenga, directamente o a través de sus filiales, relaciones de negocio con dicha entidad o alguna de sus filiales (distintas de las de la sociedad cotizada) o desarrolle actividades relacionadas con las de cualquiera de ellas informe públicamente con precisión acerca de: a. Las respectivas áreas de actividad y eventuales relaciones de negocio entre, por un lado, la sociedad cotizada o sus filiales y, por otro, la sociedad matriz o sus filiales. b. Los mecanismos previstos para resolver los eventuales conflictos de interés que puedan presentarse.		Se considera que esta Recomendación no es aplicable, dado que CaixaBank no es una sociedad controlada, en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, por otra entidad, cotizada o no cotizada.
3 Que durante la celebración de la junta general ordinaria, como complemento de la difusión por escrito del Informe Anual de Gobierno Corporativo, el presidente del consejo de administración informe verbalmente a los accionistas, con suficiente detalle, de los aspectos más relevantes del Gobierno Corporativo de la sociedad y, en particular: a. De los cambios acaecidos desde la anterior junta general ordinaria. b. De los motivos concretos por los que la compañía no sigue alguna de las recomendaciones del Código de Gobierno Corporativo y, si existieran, de las reglas alternativas que aplique en esa materia.		
4 Que la sociedad defina y promueva una política relativa a la comunicación y contactos con accionistas e inversores institucionales en el marco de su implicación en la sociedad, así como con los asesores de voto que sea plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y dé un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición. Y que la sociedad haga pública dicha política a través de su página web, incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los interlocutores o responsables de llevarla a cabo. Y que, sin perjuicio de las obligaciones legales de difusión de información privilegiada y otro tipo de información regulada, la sociedad cuente también con una política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa a través de los canales que considere adecuados (medios de comunicación, redes sociales u otras vías) que contribuya a maximizar la difusión y la calidad de la información a disposición del mercado, de los inversores y demás grupos de interés.		
5 Que el consejo de administración no eleve a la junta general una propuesta de delegación de facultades, para emitir acciones o valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, por un importe superior al 20 % del capital en el momento de la delegación. Y que cuando el consejo de administración apruebe cualquier emisión de acciones o de valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, la sociedad publique inmediatamente en su página web los informes sobre dicha exclusión a los que hace referencia la legislación mercantil.		CaixaBank cumple parcialmente esta recomendación 5, sobre el ejercicio de la facultad delegada para la emisión de acciones y obligaciones convertibles en acciones con exclusión del derecho de suscripción preferente, en tanto que, de un lado, en relación con el aumento de capital se cumple el límite máximo y de otro, respecto a la emisión de obligaciones convertibles el límite del 20% previsto en el art. 511 de la Ley de Sociedades de Capital y en la recomendación no es de aplicación a las emisiones realizadas por las entidades de crédito que tengan la consideración de instrumentos de capital adicional de nivel 1 (AT1), que se ajusten a lo previsto en el Reglamento (UE) 575/2013 de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley de Sociedades de Capital. Los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas en fecha 22 de marzo de 2024 permiten delegar la facultad de emitir obligaciones convertibles en acciones de conformidad con la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley de Sociedades de Capital, no siendo de aplicación por ello el límite del 20%. El detalle de los instrumentos emitidos al amparo de estos acuerdos se presenta en la Nota 19.3.3 (de la Memoria de las Cuentas Anuales).
6 Que las sociedades cotizadas que elaboren los informes que se citan a continuación, ya sea de forma preceptiva o voluntaria, los publiquen en su página web con antelación suficiente a la celebración de la junta general ordinaria, aunque su difusión no sea obligatoria: a. Informe sobre la independencia del auditor. b. Informes de funcionamiento de las comisiones de auditoría y de nombramientos y retribuciones. c. Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas.		

Recomendación	Cumplimiento	Comentarios
7 Que la sociedad transmita en directo, a través de su página web, la celebración de las juntas generales de accionistas. Y que la sociedad cuente con mecanismos que permitan la delegación y el ejercicio del voto por medios telemáticos e incluso, tratándose de sociedades de elevada capitalización y en la medida en que resulte proporcionado, la asistencia y participación activa en la Junta General.		
8 Que la comisión de auditoría vele por que las cuentas anuales que el consejo de administración presente a la junta general de accionistas se elaboren de conformidad con la normativa contable. Y que en aquellos supuestos en que el auditor de cuentas haya incluido en su informe de auditoría alguna salvedad, el presidente de la comisión de auditoría explique con claridad en la junta general el parecer de la comisión de auditoría sobre su contenido y alcance, poniéndose a disposición de los accionistas en el momento de la publicación de la convocatoria de la junta, junto con el resto de propuestas e informes del consejo, un resumen de dicho parecer.		
9 Que la sociedad haga públicos en su página web, de manera permanente, los requisitos y procedimientos que aceptará para acreditar la titularidad de acciones, el derecho de asistencia a la junta general de accionistas y el ejercicio o delegación del derecho de voto. Y que tales requisitos y procedimientos favorezcan la asistencia y el ejercicio de sus derechos a los accionistas y se apliquen de forma no discriminatoria.		
10 Que cuando algún accionista legitimado haya ejercitado, con anterioridad a la celebración de la junta general de accionistas, el derecho a completar el orden del día o a presentar nuevas propuestas de acuerdo, la sociedad: a. Difunda de inmediato tales puntos complementarios y nuevas propuestas de acuerdo. b. Haga público el modelo de tarjeta de asistencia o formulario de delegación de voto o voto a distancia con las modificaciones precisas para que puedan votarse los nuevos puntos del orden del día y propuestas alternativas de acuerdo en los mismos términos que los propuestos por el consejo de administración. c. Someta todos esos puntos o propuestas alternativas a votación y les aplique las mismas reglas de voto que a las formuladas por el consejo de administración, incluidas, en particular, las presunciones o deducciones sobre el sentido del voto. d. Con posterioridad a la junta general de accionistas, comunique el desglose del voto sobre tales puntos complementarios o propuestas alternativas.		En relación con el apartado c), el Consejo está conforme en que existan presunciones diferentes sobre el sentido del voto para las propuestas de acuerdo formuladas por accionistas respecto de las formuladas por el Consejo (tal y como está establecido en el Reglamento de la Junta General de Accionistas de la Sociedad) optando por la presunción de voto a favor de los acuerdos propuestos por el Consejo de Administración (porque los accionistas que se ausenten antes de la votación han tenido la oportunidad de dejar constancia de su ausencia para que no se compute su voto y también de votar anticipadamente en otro sentido a través de los mecanismos establecidos al efecto) y por la presunción de voto en contra de los acuerdos propuestos por accionistas (por cuanto existe la probabilidad de que las nuevas propuestas versen sobre acuerdos que sean contradictorios con las propuestas presentadas por el Consejo de Administración y no se puede atribuir al mismo accionista sentidos opuestos para sus votos y, adicionalmente, los accionistas que se hubieran ausentado no han tenido la oportunidad de valorar y votar anticipadamente la propuesta). Esta práctica aunque no recoja el tenor de parte de la Recomendación 10, sí alcanza de mejor forma el objetivo final del Principio 7 del Código de Buen Gobierno que hace referencia expresa a los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, que señalan que los procedimientos empleados en las Juntas de accionistas deberán garantizar la transparencia del recuento y registro adecuado de los votos, sobre todo en situaciones de lucha de voto, de nuevos puntos del orden del día y propuestas alternativas de acuerdos, porque es una medida de transparencia y garantía de coherencia en el ejercicio del derecho de voto.
11 Que, en el caso de que la sociedad tenga previsto pagar primas de asistencia a la junta general de accionistas, establezca, con anterioridad, una política general sobre tales primas y que dicha política sea estable.		
12 Que el consejo de administración desempeñe sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, dispense el mismo trato a todos los accionistas que se hallen en la misma posición y se guíe por el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa. Y que en la búsqueda del interés social, además del respeto de las leyes y reglamentos y de un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las buenas prácticas comúnmente aceptadas, procure conciliar el propio interés social con, según corresponda, los legítimos intereses de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y los de los restantes grupos de interés que puedan verse afectados, así como el impacto de las actividades de la compañía en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente.		
13 Que el consejo de administración posea la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo, lo que hace aconsejable que tenga entre cinco y quince miembros.		

Recomendación	Cumplimiento	Comentarios
14 Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que: a. Sea concreta y verificable. b. Asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el del consejo de administración y, c. Favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas. Que el resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero. La comisión de nombramiento verificará anualmente el cumplimiento de esta política y se informará de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.		
15 Que los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la sociedad. Y que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en Delante, no siendo con anterioridad inferior al 30%.		
16 Que el porcentaje de consejeros dominicales sobre el total de consejeros no ejecutivos no sea mayor que la proporción existente entre el capital de la sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital. Este criterio podrá atenuarse: a. En sociedades de elevada capitalización en las que sean escasas las participaciones accionariales que tengan legalmente la consideración de significativas. b. Cuando se trate de sociedades en las que exista una pluralidad de accionistas representados en el consejo de administración y no tengan vínculos entre sí.		
17 Que el número de consejeros independientes represente, al menos, la mitad del total de consejeros. Que, sin embargo, cuando la sociedad no sea de elevada capitalización o cuando, aun siéndolo, cuente con un accionista o varios actuando concertadamente, que controlen más del 30% del capital social, el número de consejeros independientes represente, al menos, un tercio del total de consejeros.		
18 Que las sociedades hagan pública a través de su página web, y mantengan actualizada, la siguiente información sobre sus consejeros: a. Perfil profesional y biográfico. b. Otros consejos de administración a los que pertenezcan, se trate o no de sociedades cotizadas, así como sobre las demás actividades retribuidas que realice cualquiera que sea su naturaleza. c. Indicación de la categoría de consejero a la que pertenezcan, señalándose, en el caso de consejeros dominicales, el accionista al que representen o con quien tengan vínculos. d. Fecha de su primer nombramiento como consejero en la sociedad, así como de las posteriores reelecciones. e. Acciones de la compañía, y opciones sobre ellas, de las que sean titulares.		
19 Que en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, previa verificación por la comisión de nombramientos, se expliquen las razones por las cuales se hayan nombrado consejeros dominicales a instancia de accionistas cuya participación accionarial sea inferior al 3% del capital; y se expongan las razones por las que no se hubieran atendido, en su caso, peticiones formales de presencia en el consejo procedentes de accionistas cuya participación accionarial sea igual o superior a la de otros a cuya instancia se hubieran designado consejeros dominicales.		
20 Que los consejeros dominicales presenten su dimisión cuando el accionista a quien representen transmita íntegramente su participación accionarial. Y que también lo hagan, en el número que corresponda, cuando dicho accionista rebaje su participación accionarial hasta un nivel que exija la reducción del número de sus consejeros dominicales.		

Recomendación	Cumplimiento	Comentarios
21 Que el consejo de administración no proponga la separación de ningún consejero independiente antes del cumplimiento del período estatutario para el que hubiera sido nombrado, salvo cuando concorra justa causa, apreciada por el consejo de administración previo informe de la comisión de nombramientos. En particular, se entenderá que existe justa causa cuando el consejero pase a ocupar nuevos cargos o contraiga nuevas obligaciones que le impidan dedicar el tiempo necesario al desempeño de las funciones propias del cargo de consejero, incumpla los deberes inherentes a su cargo o incurra en algunas de las circunstancias que le hagan perder su condición de independiente, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable. También podrá proponerse la separación de consejeros independientes como consecuencia de ofertas públicas de adquisición, fusiones u otras operaciones corporativas similares que supongan un cambio en la estructura de capital de la sociedad, cuando tales cambios en la estructura del consejo de administración vengán propiciados por el criterio de proporcionalidad señalado en la recomendación 16.		
22 Que las sociedades establezcan reglas que obliguen a los consejeros a informar y, en su caso, a dimitir cuando se den situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación en la propia sociedad, que puedan perjudicar al crédito y reputación de esta y, en particular, que los obliguen a informar al consejo de administración de cualquier causa penal en la que aparezcan como investigados, así como de sus vicisitudes procesales. Y que, habiendo sido informado o habiendo conocido el consejo de otro modo alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, examine el caso tan pronto como sea posible y, atendiendo a las circunstancias concretas, decida, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, si debe o no adoptar alguna medida, como la apertura de una investigación interna, solicitar la dimisión del consejero o proponer su cese. Y que se informe al respecto en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, salvo que concurren circunstancias especiales que lo justifiquen, de lo que deberá dejarse constancia en acta. Ello sin perjuicio de la información que la sociedad deba difundir, de resultar procedente, en el momento de la adopción de las medidas correspondientes.		
23 Que todos los consejeros expresen claramente su oposición cuando consideren que alguna propuesta de decisión sometida al consejo de administración puede ser contraria al interés social. Y que otro tanto hagan, de forma especial, los independientes y demás consejeros a quienes no afecte el potencial conflicto de intereses, cuando se trate de decisiones que puedan perjudicar a los accionistas no representados en el consejo de administración. Y que cuando el consejo de administración adopte decisiones significativas o reiteradas sobre las que el consejero hubiera formulado serias reservas, este saque las conclusiones que procedan y, si optara por dimitir, explique las razones en la carta a que se refiere la recomendación siguiente. Esta recomendación alcanza también al secretario del consejo de administración, aunque no tenga la condición de consejero.		
24 Que cuando, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, un consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, explique de manera suficiente las razones de su dimisión o, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos del cese por la junta, en una carta que remitirá a todos los miembros del consejo de administración. Y que, sin perjuicio de que se dé cuenta de todo ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, en la medida en que sea relevante para los inversores, la sociedad publique a la mayor brevedad posible el cese incluyendo referencia suficiente a los motivos o circunstancias aportados por el consejero.		
25 Que la comisión de nombramientos se asegure de que los consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones. Y que el reglamento del consejo establezca el número máximo de consejos de sociedades de los que pueden formar parte sus consejeros.		
26 Que el consejo de administración se reúna con la frecuencia precisa para desempeñar con eficacia sus funciones y, al menos, ocho veces al año, siguiendo el programa de fechas y asuntos que establezca al inicio del ejercicio, pudiendo cada consejero individualmente proponer otros puntos del orden del día inicialmente no previstos.		

Recomendación	Cumplimiento	Comentarios
27 Que las inasistencias de los consejeros se reduzcan a los casos indispensables y se cuantifiquen en el Informe Anual de Gobierno Corporativo. Y que, cuando deban producirse, se otorgue representación con instrucciones.		En el caso de ausencias inevitables, la legislación con el objetivo de evitar que se modifique de facto el equilibrio del consejo de administración, permite que se puede delegar en otro consejero (los no ejecutivos solo en otros no ejecutivos) es lo que establece el Principio 14 del Código de Buen Gobierno y así también contemplan los Estatutos Sociales (en su artículo 37) así como el Reglamento del Consejo (en su artículo 24) que determinan que los consejeros deberán asistir personalmente a las sesiones del Consejo. No obstante, cuando no puedan hacerlo personalmente, procurarán otorgar su representación por escrito y con carácter especial para cada sesión a otro miembro del Consejo incluyendo las oportunas instrucciones. Los consejeros no ejecutivos solo podrán hacerlo en otro consejero no ejecutivo, si bien los consejeros independientes únicamente podrán otorgar su representación a favor de otro consejero independiente. Es importante mencionar que la Política de Gobierno Corporativo de CaixaBank establece en relación con el deber de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración que, en caso de que por causa justificada no puedan hacerlo personalmente, los consejeros procurarán otorgar su representación por escrito y con carácter especial para cada sesión a otro miembro del Consejo de Administración incluyendo, en su caso, las oportunas instrucciones, y que, en cualquier caso, se procurará que la asistencia de cada consejero a las reuniones del Consejo no sea inferior al 80%. Por lo tanto, las delegaciones son una práctica residual en CaixaBank. El Consejo de Administración valora como buena práctica de Gobierno corporativo que, en los casos de imposibilidad de asistir, las representaciones cuando se den, en general no se produzcan, con instrucciones específicas. Ello no modifica de facto el equilibrio del Consejo dado que las delegaciones de los consejeros no ejecutivos solo pueden realizarse en no ejecutivos y en el caso de los independientes únicamente a favor de otro independiente, y hay que recordar que al margen de cualquiera que sea su tipología el consejero debe siempre defender el interés social. Por otro lado, como ejercicio de libertad de cada consejero, que también puede delegar con las oportunas instrucciones tal y como sugiere el Reglamento del Consejo, la decisión de delegar sin instrucciones representa el ejercicio de autonomía de cada consejero de sopesar aquello que da más valor a su representación y finalmente decidirse por el hecho de que su representante se atenga al resultado del debate en sede del Consejo. Ello además está en línea con lo establecido en la Ley sobre las facultades del Presidente del Consejo, al que se atribuye entre otras la de estimular el debate y la participación activa de los consejeros durante las sesiones, salvaguardando su libre toma de posición. Por lo tanto, la libertad de realizar delegaciones con o sin instrucciones específicas a la elección de cada consejero se considera una buena práctica y en concreto la ausencia de las mismas por facilitar la posición del mandatario para atenerse al tenor del debate.
28 Que cuando los consejeros o el secretario manifiesten preocupación sobre alguna propuesta o, en el caso de los consejeros, sobre la marcha de la sociedad y tales preocupaciones no queden resueltas en el consejo de administración, a petición de quien las hubiera manifestado, se deje constancia de ellas en el acta.		
29 Que la sociedad establezca los cauces adecuados para que los consejeros puedan obtener el asesoramiento preciso para el cumplimiento de sus funciones incluyendo, si así lo exigieran las circunstancias, asesoramiento externo con cargo a la empresa.		
30 Que, con independencia de los conocimientos que se exijan a los consejeros para el ejercicio de sus funciones, las sociedades ofrezcan también a los consejeros programas de actualización de conocimientos cuando las circunstancias lo aconsejen.		
31 Que el orden del día de las sesiones indique con claridad aquellos puntos sobre los que el consejo de administración deberá adoptar una decisión o acuerdo para que los consejeros puedan estudiar o recabar, con carácter previo, la información precisa para su adopción. Cuando, excepcionalmente, por razones de urgencia, el presidente quiera someter a la aprobación del consejo de administración decisiones o acuerdos que no figuraran en el orden del día, será preciso el consentimiento previo y expreso de la mayoría de los consejeros presentes, del que se dejará debida constancia en el acta.		
32 Que los consejeros sean periódicamente informados de los movimientos en el accionariado y de la opinión que los accionistas significativos, los inversores y las agencias de calificación tengan sobre la sociedad y su grupo.		

Recomendación	Cumplimiento	Comentarios
33 Que el presidente, como responsable del eficaz funcionamiento del consejo de administración, además de ejercer las funciones que tiene legal y estatutariamente atribuidas, prepare y someta al consejo de administración un programa de fechas y asuntos a tratar; organice y coordine la evaluación periódica del consejo, así como, en su caso, la del primer ejecutivo de la sociedad; sea responsable de la dirección del consejo y de la efectividad de su funcionamiento; se asegure de que se dedica suficiente tiempo de discusión a las cuestiones estratégicas, y acuerde y revise los programas de actualización de conocimientos para cada consejero, cuando las circunstancias lo aconsejen.		
34 Que cuando exista un consejero coordinador, los estatutos o el reglamento del consejo de administración, además de las facultades que le corresponden legalmente, le atribuya las siguientes: presidir el consejo de administración en ausencia del presidente y de los vicepresidentes, en caso de existir; hacerse eco de las preocupaciones de los consejeros no ejecutivos; mantener contactos con inversores y accionistas para conocer sus puntos de vista a efectos de formarse una opinión sobre sus preocupaciones, en particular, en relación con el Gobierno Corporativo de la sociedad; y coordinar el plan de sucesión del presidente.		
35 Que el secretario del consejo de administración vele de forma especial para que en sus actuaciones y decisiones el consejo de administración tenga presentes las recomendaciones sobre buen gobierno contenidas en este Código de buen gobierno que fueran aplicables a la sociedad.		
36 Que el consejo de administración en pleno evalúe una vez al año y adopte, en su caso, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas respecto de: a. La calidad y eficiencia del funcionamiento del consejo de administración. b. El funcionamiento y la composición de sus comisiones. c. La diversidad en la composición y competencias del consejo de administración. d. El desempeño del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad. e. El desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de las distintas comisiones del consejo. Para la realización de la evaluación de las distintas comisiones se partirá del informe que estas eleven al consejo de administración, y para la de este último, del que le eleve la comisión de nombramientos. Cada tres años, el consejo de administración será auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo, cuya independencia será verificada por la comisión de nombramientos. Las relaciones de negocio que el consultor o cualquier sociedad de su grupo mantengan con la sociedad o cualquier sociedad de su grupo deberán ser desglosadas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo. El proceso y las áreas evaluadas serán objeto de descripción en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.		Respecto al ejercicio 2025, el Consejo de Administración ha realizado la autoevaluación de su funcionamiento de manera interna tras descartar la conveniencia de contar con la asistencia de un asesor externo al considerar que dado el proceso de renovación parcial del Consejo, y debido al poco tiempo que llevaba el Consejo actual constituido tras los cambios aprobados en la Junta General de Accionistas del ejercicio 2025 resultaba más aconsejable y razonable posponer la colaboración externa al próximo ejercicio de autoevaluación. Consiguientemente, el ejercicio de autoevaluación ha seguido el mismo procedimiento que el año anterior contando con la asistencia de Secretaría General y del Consejo para su desarrollo.
37 Que cuando exista una comisión ejecutiva en ella haya presencia de al menos dos consejeros no ejecutivos, siendo al menos uno de ellos independiente; y que su secretario sea el del consejo de administración.		
38 Que el consejo de administración tenga siempre conocimiento de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas por la comisión ejecutiva y que todos los miembros del consejo de administración reciban copia de las actas de las sesiones de la comisión ejecutiva.		
39 Que los miembros de la comisión de auditoría en su conjunto, y de forma especial su presidente, se designen teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros.		
40 Que bajo la supervisión de la comisión de auditoría, se disponga de una unidad que asuma la función de auditoría interna que vele por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno y que funcionalmente dependa del presidente no ejecutivo del consejo o del de la comisión de auditoría.		
41 Que el responsable de la unidad que asuma la función de auditoría interna presente a la comisión de auditoría, para su aprobación por esta o por el consejo, su plan anual de trabajo, le informe directamente de su ejecución, incluidas las posibles incidencias y limitaciones al alcance que se presenten en su desarrollo, los resultados y el seguimiento de sus recomendaciones y le someta al final de cada ejercicio un informe de actividades.		

Recomendación	Cumplimiento	Comentarios
42 Que, además de las previstas en la ley, correspondan a la comisión de auditoría las siguientes funciones: En relación con los sistemas de información y control interno: a. Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la sociedad y, en su caso, al grupo – incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción– revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables. b. Velar por la independencia de la unidad que asume la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento y cese del responsable del servicio de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; aprobar o proponer la aprobación al consejo de la orientación y el plan de trabajo anual de la auditoría interna, asegurándose de que su actividad esté enfocada principalmente en los riesgos relevantes (incluidos los reputacionales); recibir información periódica sobre sus actividades; y verificar que la alta dirección tenga en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes. c. Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la sociedad, tales como consejeros, accionistas, proveedores, contratistas o subcontratistas, comunicar las irregularidades de potencial trascendencia, incluyendo las financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la compañía que adviertan en el seno de la empresa o su grupo. Dicho mecanismo deberá garantizar la confidencialidad y, en todo caso, prever supuestos en los que las comunicaciones puedan realizarse de forma anónima, respetando los derechos del denunciante y denunciado. d. Velar en general por que las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica. En relación con el auditor externo: a. En caso de renuncia del auditor externo, examinar las circunstancias que la hubieran motivado. b. Velar que la retribución del auditor externo por su trabajo no comprometa su calidad ni su independencia. c. Supervisar que la sociedad comunique a través de la CNMV el cambio de auditor y lo acompañe de una declaración sobre la eventual existencia de desacuerdos con el auditor saliente y, si hubieran existido, de su contenido. d. Asegurar que el auditor externo mantenga anualmente una reunión con el pleno del consejo de administración para informarle sobre el trabajo realizado y sobre la evolución de la situación contable y de riesgos de la sociedad. e. Asegurar que la sociedad y el auditor externo respetan las normas vigentes sobre prestación de servicios distintos a los de auditoría, los límites a la concentración del negocio del auditor y, en general, las demás normas sobre independencia de los auditores.		
43 Que la comisión de auditoría pueda convocar a cualquier empleado o directivo de la sociedad, e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo.		
44 Que la comisión de auditoría sea informada sobre las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la sociedad para su análisis e informe previo al consejo de administración sobre sus condiciones económicas y su impacto contable y, en especial, en su caso, sobre la ecuación de canje propuesta.		
45 Que la política de control y gestión de riesgos identifique o determine al menos: a. Los distintos tipos de riesgo, financieros y no financieros (entre otros los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medio ambientales, políticos y reputacionales, incluidos los relacionados con la corrupción) a los que se enfrenta la sociedad, incluyendo entre los financieros o económicos, los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance. b. Un modelo de control y gestión de riesgos basado en diferentes niveles, del que formará parte una comisión especializada en riesgos cuando las normas sectoriales lo prevean o la sociedad lo estime apropiado. c. El nivel de riesgo que la sociedad considere aceptable. d. Las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse. e. Los sistemas de información y control interno que se utilizarán para controlar y gestionar los citados riesgos, incluidos los pasivos contingentes o riesgos fuera de balance.		

Recomendación	Cumplimiento	Comentarios
46 Que bajo la supervisión directa de la comisión de auditoría o, en su caso, de una comisión especializada del consejo de administración, exista una función interna de control y gestión de riesgos ejercida por una unidad o departamento interno de la sociedad que tenga atribuidas expresamente las siguientes funciones: a. Asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, que se identifiquen, gestionan, y cuantifican adecuadamente todos los riesgos importantes que afecten a la sociedad. b. Participar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgos y en las decisiones importantes sobre su gestión. c. Velar por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente en el marco de la política definida por el consejo de administración.		
47 Que los miembros de la comisión de nombramientos y de retribuciones –o de la comisión de nombramientos y la comisión de retribuciones, si estuvieren separadas– se designen procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar y que la mayoría de dichos miembros sean consejeros independientes.		
48 Que las sociedades de elevada capitalización cuenten con una comisión de nombramientos y con una comisión de remuneraciones separadas.		
49 Que la comisión de nombramientos consulte al presidente del consejo de administración y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos. Y que cualquier consejero pueda solicitar de la comisión de nombramientos que tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.		
50 Que la comisión de retribuciones ejerza sus funciones con independencia y que, además de las funciones que le atribuya la ley, le correspondan las siguientes: a. Proponer al consejo de administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos. b. Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad. c. Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la sociedad. d. Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión. e. Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.		
51 Que la comisión de retribuciones consulte al presidente y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.		
52 Que las reglas de composición y funcionamiento de las comisiones de supervisión y control figuren en el reglamento del consejo de administración y que sean consistentes con las aplicables a las comisiones legalmente obligatorias conforme a recomendaciones anteriores, incluyendo: a. Que estén compuestas exclusivamente por consejeros no ejecutivos, con mayoría de consejeros independientes. b. Que sus presidentes sean consejeros independientes. c. Que el consejo de administración designe a los miembros de estas comisiones teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de cada comisión, delibere sobre sus propuestas e informes: y que rinda cuentas, en el primer pleno del consejo de administración posterior a sus reuniones, de su actividad y que respondan del trabajo realizado. d. Que las comisiones puedan recabar asesoramiento externo, cuando lo consideren necesario para el desempeño de sus funciones. e. Que de sus reuniones se levante acta, que se pondrá a disposición de todos los consejeros.		

Recomendación	Cumplimiento	Comentarios
53 Que la supervisión del cumplimiento de las políticas y reglas de la sociedad en materia medioambiental, social y de Gobierno Corporativo, así como de los códigos internos de conducta, se atribuya a una o se reparta entre varias comisiones del consejo de administración que podrán ser la comisión de auditoría, la de nombramientos, una comisión especializada en sostenibilidad o responsabilidad social corporativa u otra comisión especializada que el consejo de administración, en ejercicio de sus facultades de auto-organización, haya decidido crear. Y que tal comisión esté integrada únicamente por consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría independientes y se le atribuyan específicamente las funciones mínimas que se indican en la recomendación siguiente.		
54 Las funciones mínimas a las que se refiere la recomendación anterior son las siguientes: a. La supervisión del cumplimiento de las reglas de Gobierno Corporativo y de los códigos internos de conducta de la empresa, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores. b. La supervisión de la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa así como a la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés. Asimismo se hará seguimiento del modo en que la entidad se comunica y relaciona con los pequeños y medianos accionistas. c. La evaluación y revisión periódica del sistema de Gobierno Corporativo y de la política en materia medioambiental y social de la sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés. d. La supervisión de que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y política fijadas. e. La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.		
55 Que las políticas de sostenibilidad en materias medioambientales y sociales identifiquen e incluyan al menos: a. Los principios, compromisos, objetivos y estrategia en lo relativo a accionistas, empleados, clientes, proveedores, cuestiones sociales, medio ambiente, diversidad, responsabilidad fiscal, respeto de los derechos humanos y prevención de la corrupción y otras conductas ilegales. b. Los métodos o sistemas para el seguimiento del cumplimiento de las políticas, de los riesgos asociados y su gestión. c. Los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, incluido el relacionado con aspectos éticos y de conducta empresarial. d. Los canales de comunicación, participación y diálogo con los grupos de interés. e. Las prácticas de comunicación responsable que eviten la manipulación informativa y protejan la integridad y el honor.		
56 Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.		
57 Que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social. Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.		
58 Que en caso de remuneraciones variables, las políticas retributivas incorporen los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares. Y, en particular, que los componentes variables de las remuneraciones: a. Estén vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado. b. Promuevan la sostenibilidad de la empresa e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos. c. Se configuren sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.		

Recomendación	Cumplimiento	Comentarios
59 Que el pago de los componentes variables de la remuneración quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas. Las entidades incluirán en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros los criterios en cuanto al tiempo requerido y métodos para tal comprobación en función de la naturaleza y características de cada componente variable. Que, adicionalmente, las entidades valoren el establecimiento de una cláusula de reducción ('malus') basada en el diferimiento por un período suficiente del pago de una parte de los componentes variables que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable.		
60 Que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.		
61 Que un porcentaje relevante de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos esté vinculado a la entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor.		
62 Que una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no puedan transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.		
63 Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.		
64 Que los pagos por resolución o extinción del contrato no superen un importe equivalente a dos años de la retribución total anual y que no se abonen hasta que la sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción. A efectos de esta recomendación, entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia postcontractual.		Los pagos por resolución o extinción del contrato del Consejero Delegado, incluyendo la indemnización en caso de cese o extinción de la relación en determinados supuestos y el pacto de no competencia post contractual, no superan el importe equivalente a dos años de la retribución total anual. Por otro lado, CaixaBank tiene reconocido a favor del Consejero Delegado un complemento de previsión social para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. En el caso del compromiso para cubrir la contingencia de jubilación, se trata de un sistema establecido en régimen de aportación definida, para el cual se fijan con carácter previo las aportaciones anuales a realizar. En virtud de este compromiso, el Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a percibir una prestación de jubilación, cuando alcance la edad legalmente establecida, que será el resultado de la suma de las aportaciones realizadas por CaixaBank y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha, siempre que no se produzca su cese debido a justa causa, y sin perjuicio del tratamiento aplicable a los beneficios discretionales de pensiones conforme a la normativa regulatoria en materia de remuneraciones aplicable a las entidades de crédito. Con la terminación del contrato del Consejero Delegado, las aportaciones quedarían consolidadas (salvo, en el supuesto de terminación por justa causa imputable al Consejero Delegado) pero en ningún caso se prevé la posibilidad de que perciba la prestación de jubilación de forma anticipada, ya que su devengo y pago se produciría sólo con motivo y en el momento de la jubilación (o de la producción del resto de contingencias cubiertas) y no por motivo de la terminación del contrato. La naturaleza de estos sistemas de ahorro no es indemnizatoria ni compensatoria por la pérdida de derechos a la asunción de obligaciones de no competir, al configurarse como un sistema de ahorro que se va dotando a lo largo de tiempo con aportaciones periódicas y que forman parte de los componentes fijos del paquete retributivo habitual de los consejeros Ejecutivos; a diferencia de las indemnizaciones o compensaciones por no competir, crece a lo largo del tiempo y no se fija en términos absolutos. Por ello, la entidad sólo incumpliría con la recomendación 64 si la mera consolidación de derechos de los sistemas de ahorro, sin devengo ni pago efectivos en el momento de la terminación, hubiese de quedar incluida en el concepto de abono de pagos por resolución o extinción del contrato allí definido.



*Este Informe Anual de Gobierno Corporativo ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, el **19 de febrero de 2026***



Información estadística de gobierno corporativo exigida por la CNMV



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A08663619]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

A. ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD

A.1. Complete el siguiente cuadro sobre el capital social y los derechos de voto atribuidos, incluidos, en su caso, los correspondientes a las acciones con voto por lealtad, a la fecha de cierre del ejercicio:

Indique si los estatutos de la sociedad contienen la previsión de voto doble por lealtad:

[] Sí
[√] No

Fecha de última modificación	Capital social (€)	Número de acciones	Número de derechos de voto
05/12/2025	7.024.520.689,00	7.024.520.689	7.024.520.689

Indique si existen distintas clases de acciones con diferentes derechos asociados:

[] Sí
[√] No

A.2. Detalle los titulares directos e indirectos de participaciones significativas a la fecha de cierre del ejercicio, incluidos los consejeros que tengan una participación significativa:

Nombre o denominación social del accionista	% derechos de voto atribuidos a las acciones		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto	
BLACKROCK, INC	0,00	4,66	0,00	0,06	4,72
FUNDACIÓN BANCARIA LA CAIXA	0,00	31,27	0,00	0,00	31,27
FONDO DE REESTRUCTURACIÓN ORDENADA BANCARIA	0,00	18,08	0,00	0,00	18,08

Detalle de la participación indirecta:

Nombre o denominación social del titular indirecto	Nombre o denominación social del titular directo	% derechos de voto atribuidos a las acciones	% derechos de voto a través de instrumentos financieros	% total de derechos de voto
BLACKROCK, INC	OTRAS ENTIDADES CONTROLADAS QUE INTEGRAN EL GRUPO BLACKROCK, INC	4,66	0,06	4,72

Nombre o denominación social del titular indirecto	Nombre o denominación social del titular directo	% derechos de voto atribuidos a las acciones	% derechos de voto a través de instrumentos financieros	% total de derechos de voto
FUNDACIÓN BANCARIA LA CAIXA	CRITERIA CAIXA, S.A.U.	31,27	0,00	31,27
FONDO DE REESTRUCTURACIÓN ORDENADA BANCARIA	BFA TENEDORA DE ACCIONES, S.A.	18,08	0,00	18,08

A.3. Detalle, cualquiera que sea el porcentaje, la participación al cierre del ejercicio de los miembros del consejo de administración que sean titulares de derechos de voto atribuidos a acciones de la sociedad o a través de instrumentos financieros, excluidos los consejeros que se hayan identificado en el apartado A.2, anterior:

Nombre o denominación social del consejero	% derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad)		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto	Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad	
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto		Directo	Indirecto
DOÑA KORO USARRAGA UNSAIN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nombre o denominación social del consejero	% derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad)		% derechos de voto a través de instrumentos financieros		% total de derechos de voto	Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad	
	Directo	Indirecto	Directo	Indirecto		Directo	Indirecto
DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00
DON FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON LUIS ÁLVAREZ SATORRE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DOÑA ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZCEDRÓN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DON PETER LÖSCHER	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
% total de derechos de voto titularidad de miembros del consejo de administración						0,02	

Detalle de la participación indirecta:

Nombre o denominación social del consejero	Nombre o denominación social del titular directo	% derechos de voto atribuidos a las acciones (incluidos votos por lealtad)	% derechos de voto a través de instrumentos financieros	% total de derechos de voto	Del % total de derechos de voto atribuidos a las acciones, indique, en su caso, el % de los votos adicionales atribuidos que corresponden a las acciones con voto por lealtad
Sin datos					

Detalle el porcentaje total de derechos de voto representados en el consejo:

% total de derechos de voto representados en el consejo de administración	49,37
---	-------

A.7. Indique si han sido comunicados a la sociedad pactos parasociales que la afecten según lo establecido en los artículos 530 y 531 de la Ley de Sociedades de Capital. En su caso, descríbalos brevemente y relacione los accionistas vinculados por el pacto:

☐ Sí
☒ No

Indique si la sociedad conoce la existencia de acciones concertadas entre sus accionistas. En su caso, descríbalas brevemente:

☐ Sí
☒ No

A.8. Indique si existe alguna persona física o jurídica que ejerza o pueda ejercer el control sobre la sociedad de acuerdo con el artículo 5 de la Ley del Mercado de Valores. En su caso, identifíquela:

☐ Sí
☒ No

A.9. Complete los siguientes cuadros sobre la autocartera de la sociedad:

A fecha de cierre del ejercicio:

Número de acciones directas	Número de acciones indirectas(*)	% total sobre capital social
15.755.959	928.441	0,24

(*) A través de:

Nombre o denominación social del titular directo de la participación	Número de acciones directas
BANCO BPI, S.A.	454.865
CAIXABANK OPERATIONAL SERVICES, S.A.U.	5.315
CAIXABANK PAYMENTS & CONSUMER, E.F.C., E.P., S.A.	128.958
VIDACAIXA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS	274.292
NUEVO MICRO BANK, S.A.U.	22.611
CAIXABANK WEALTH MANAGEMENT LUXEMBOURG, S.A.	42.035
CAIXABANK FACILITIES MANAGEMENT, S.A.	365
Total	928.441

A.11. Capital flotante estimado:

	%
Capital flotante estimado	45,67

A.14. Indique si la sociedad ha emitido valores que no se negocian en un mercado regulado de la Unión Europea.

[☒] Sí
[☐] No

B. JUNTA GENERAL

B.4. Indique los datos de asistencia en las juntas generales celebradas en el ejercicio al que se refiere el presente informe y los de los dos ejercicios anteriores:

Fecha junta general	Datos de asistencia				Total
	% de presencia física	% en representación	% voto a distancia Voto electrónico	Otros	
31/03/2023	49,61	25,22	0,91	0,82	76,56
De los que Capital flotante	0,02	20,82	0,91	0,82	22,57
22/03/2024	48,74	28,29	0,35	0,45	77,83
De los que Capital flotante	0,04	23,29	0,35	0,45	24,13
11/04/2025	48,94	32,90	0,52	0,45	82,81
De los que Capital flotante	0,03	28,77	0,52	0,45	29,77

B.5. Indique si en las juntas generales celebradas en el ejercicio ha habido algún punto del orden del día que, por cualquier motivo, no haya sido aprobado por los accionistas:

[] Sí
[√] No

B.6. Indique si existe alguna restricción estatutaria que establezca un número mínimo de acciones necesarias para asistir a la junta general, o para votar a distancia:

[√] Sí
[] No

Número de acciones necesarias para asistir a la junta general	1.000
Número de acciones necesarias para votar a distancia	1

C. ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACION DE LA SOCIEDAD

C.1. Consejo de administración

C.1.1 Número máximo y mínimo de consejeros previstos en los estatutos sociales y el número fijado por la junta general:

Número máximo de consejeros	22
Número mínimo de consejeros	12
Número de consejeros fijado por la junta	15

C.1.2 Complete el siguiente cuadro con los miembros del consejo:

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección
DOÑA KORO USARRAGA UNSAIN		Independiente	CONSEJERO	30/06/2016	11/04/2025	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL		Independiente	CONSEJERO	05/04/2019	31/03/2023	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU		Independiente	CONSEJERO COORDINADOR INDEPENDIENTE	21/09/2017	08/04/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ		Dominical	CONSEJERO	03/12/2020	11/04/2025	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS		Independiente	CONSEJERO	25/02/2016	22/03/2024	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI		Dominical	PRESIDENTE	01/01/2018	08/04/2022	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ		Independiente	VICEPRESIDENTE	24/04/2014	31/03/2023	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE		Ejecutivo	CONSEJERO DELEGADO	30/06/2014	31/03/2023	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH		Otro Externo	CONSEJERO	03/12/2020	11/04/2025	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON PETER LÖSCHER		Independiente	CONSEJERO	31/03/2023	31/03/2023	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON LUIS ÁLVAREZ SATORRE		Independiente	CONSEJERO	11/04/2025	11/04/2025	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN		Otro Externo	CONSEJERO	11/04/2025	11/04/2025	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DOÑA ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO		Independiente	CONSEJERO	11/04/2025	11/04/2025	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN		Dominical	CONSEJERO	11/04/2025	11/04/2025	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA		Independiente	CONSEJERO	11/04/2025	11/04/2025	ACUERDO JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS
Número total de consejeros			15			

Indique los ceses que, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, se hayan producido en el consejo de administración durante el periodo sujeto a información:

Nombre o denominación social del consejero	Categoría del consejero en el momento del cese	Fecha del último nombramiento	Fecha de baja	Comisiones especializadas de las que era miembro	Indique si el cese se ha producido antes del fin del mandato
DON JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Ejecutivo	03/12/2020	01/01/2025	Comisión Ejecutiva. Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital	NO
DON JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Independiente	03/12/2020	11/04/2025	Comisión de Retribuciones y Comisión de Riesgos.	NO
DON FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Independiente	03/12/2020	11/04/2025	Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, Comisión de Auditoría y Control y Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital.	NO
DOÑA EVA CASTILLO SANZ	Independiente	03/12/2020	11/04/2025	Comisión Ejecutiva, Comisión de Retribuciones. Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital.	NO
DON JOSÉ SERNA MASÍA	Dominical	14/05/2021	11/04/2025	Comisión de Auditoría y Control, Comisión de Retribuciones.	SI

C.1.3 Complete los siguientes cuadros sobre los miembros del consejo y su distinta categoría:

CONSEJEROS EJECUTIVOS		
Nombre o denominación social del consejero	Cargo en el organigrama de la sociedad	Perfil
DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	CONSEJERO DELEGADO	Gonzalo Gortázar, nacido en Madrid en 1965, es Consejero Delegado de CaixaBank desde junio de 2014. Licenciado en Derecho y en Ciencias Empresariales por la Universidad Pontificia Comillas (ICADE) y Máster en Business Administration with distinction por INSEAD. Actualmente es también Presidente de VidaCaixa y de CaixaBank Payments & Consumer y Consejero de Banco BPI. Fue Director General de Finanzas de CaixaBank hasta su nombramiento como Consejero Delegado en junio de 2014. Previamente fue Consejero Director General de Critería CaixaCorp entre 2009 y Junio de 2011. Desde 1993 a 2009 trabajó en Morgan Stanley en Londres y en Madrid, donde ocupó diversos cargos en la división de Banca de Inversión liderando el Grupo de Instituciones Financieras en Europa hasta mediados del año 2009, momento en el que se incorporó a Critería. Con anterioridad desempeñó diversas responsabilidades en Bank of America en Banca Corporativa y de Inversión. Ha sido Vicepresidente Primero de Repsol y Consejero de Grupo Financiero Inbursa, Erste Bank, SegurCaixa Adeslas, Abertis, Port Aventura y Saba.
Número total de consejeros ejecutivos		1
% sobre el total del consejo		6,67
CONSEJEROS EXTERNOS DOMINICALES		
Nombre o denominación social del consejero	Nombre o denominación del accionista significativo a quien representa o que ha propuesto su nombramiento	Perfil
DOÑA MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	FROB Y BFA TENEDORA DE ACCIONES, S.A.U.	Teresa Santero nacida en Camporrells (Huesca) en 1959. Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde 2021. Es Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad de Zaragoza y Doctora en Economía por la Universidad de Illinois en Chicago (EE.UU.). Desde 2012 es profesora en la Universidad Instituto de Empresa (UIE) en Madrid. Con anterioridad, ocupó puestos de responsabilidad tanto en la Administración Central (Secretaría General de Industria en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de 2008 a 2011) como en la Administración Autonómica, en el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Aragón (Directora General de Política Económica del Departamento de Economía y Hacienda de 2003 a 2007 y Secretaría General del Departamento de Servicios Sociales de 2007 a 2008).

CONSEJEROS EXTERNOS DOMINICALES

Nombre o denominación social del consejero	Nombre o denominación del accionista significativo a quien representa o que ha propuesto su nombramiento	Perfil
		Previamente, trabajó durante diez años como economista en el departamento de Economía de la OCDE en París. Ha sido profesora visitante en la Facultad de Economía de la Universidad Complutense de Madrid y profesora asociada y ayudante de investigación en la Universidad de Illinois en Chicago (E.E.U.U.). Ha pertenecido a diversos Consejos de Administración, vocal independiente del Consejo General de Instituto de Crédito Oficial, ICO (2018-2020), Consejera de la Sociedad Estatal de Participaciones industriales, SEPI (2008-2011) y de Navantia (2010-2011), vocal de la Comisión Ejecutiva y del Consejo del Consorcio de la Zona Franca de Barcelona (2008-2011), y Consejera del Instituto Tecnológico de Aragón (2004-2007). Ha sido también miembro del Patronato de varias Fundaciones, Fundación Zaragoza Logistics Center, ZLC (2005-2007), Fundación para el Desarrollo de las Tecnologías del Hidrógeno (2005-2007), y Fundación Observatorio de Prospectiva Tecnológica Industrial (2008-2011).
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN BANCARIA LA CAIXA	Tomás Muniesa, nacido en Barcelona en 1952; es Presidente de CaixaBank desde enero 2025. Licenciado en Ciencias Empresariales y Máster en Dirección de Empresas por ESADE. En el año 1976 ingresó en "la Caixa", siendo nombrado en 1992 Director General Adjunto y en 2011 Director General del Grupo Asegurador y Gestión de Activos de CaixaBank, hasta noviembre de 2018. En ese año, dejó sus funciones ejecutivas en el Grupo CaixaBank, siendo nombrado Vicepresidente de CaixaBank. En la actualidad también ostenta los cargos de Presidente de la Fundación por la Formación Dual de CaixaBank (Dualiza), Vicepresidente de CECA y Vicepresidente de la Fundación COTEC. Es miembro del patronato de ESADE Fundación y de otras fundaciones como: Fundación CEDE, Fundación FEDEA, Fundación Real Instituto Elcano, Fundación Aspen Institute España, Fundación Conexión España, Fundación Mobile World Capital y Fundación Consejo España-USA. Además, es miembro del Consejo Asesor de la CEOE, y de otras instituciones y asociaciones de relevancia en nuestro país. Con anterioridad también, fue Presidente de MEFF (Sociedad Rectora de Productos Derivados), Vicepresidente de VidaCaixa, entidad donde ejerció como máximo ejecutivo, de SegurCaixa Adeslas y de BME (Bolsas y Mercados Españoles), Vicepresidente 2º de UNESPA, Consejero y Presidente de la Comisión de Auditoría del Consorcio de Compensación de Seguros, Consejero de Vithas Sanidad SL, Consejero de Allianz Portugal y Consejero Suplente del Grupo Financiero Inbursa en México.

CONSEJEROS EXTERNOS DOMINICALES		
Nombre o denominación social del consejero	Nombre o denominación del accionista significativo a quien representa o que ha propuesto su nombramiento	Perfil
DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZCEDRÓN	FUNDACIÓN BANCARIA LA CAIXA	José María Méndez Álvarez-Cedrón, nacido en Lugo en 1966. Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde 2025. Es Licenciado en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela y en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad Autónoma de Madrid, habiendo realizado igualmente el Programa de Alta Dirección de Empresas de IESE Business School (Universidad de Navarra). Asimismo, es funcionario en excedencia del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado. El señor Méndez es actualmente director general de Critería Caixa S.A.U., y ejerce, asimismo, en la Fundación Bancaria “La Caixa” responsabilidades directivas en el ámbito institucional. También es patrono de las fundaciones FUNCAS, CEOE y CEDE. Con anterioridad ha sido Consejero Delegado de Cecabank, S.A. y Director General de CECA; Vicepresidente del Consejo de European Savings and Retail Banking Group (ESBG); miembro del Consejo del World Saving Banks and Retail Banking Institute (WSBI); Vicepresidente de la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS); Presidente del Centro de Finanzas Sostenibles y Responsables de España FINRESP; miembro de la Comisión Gestora del Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito y Experto independiente del Consejo de Administración del Banco Europeo de Inversiones (BEI). Se incorporó a CECA como Secretario General en 2003, habiendo ocupado con anterioridad diversos cargos en la Dirección General del Tesoro y de Política Financiera del Ministerio de Economía (1993-2003), siendo Subdirector General de Política Financiera de 2000 a 2003.
Número total de consejeros dominicales		3
% sobre el total del consejo		20,00
CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES		
Nombre o denominación social del consejero	Perfil	
DOÑA KORO USARRAGA UNSAIN	Koro Usarraga Unsain nacida en San Sebastián en 1957, es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde el año 2016. Licenciada en Administración y Dirección de Empresas y Máster en Dirección de Empresas por ESADE, PADE por IESE y Censor Jurado de Cuentas. Consejera independiente de NH Hotel Group desde 2015, hasta octubre de 2017. Trabajó durante 20 años en Arthur Andersen y en 1993 fue nombrada socia de la división de auditoría. En el año 2001 asume la responsabilidad de la Dirección General Corporativa de Occidental Hotels & Resorts, grupo con gran presencia internacional y especializado en el sector vacacional.	

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
	Teniendo bajo su responsabilidad las áreas de finanzas, administración y control de gestión, sistemas de información y recursos humanos. Fue Directora General de Renta Corporación, grupo inmobiliario especializado en adquisición, rehabilitación y venta de inmuebles. Es Consejera de Vocento, S.A. desde el año 2019 hasta la actualidad, es accionista y Administradora de la sociedad 2005 KP Inversiones, S.L., dedicada a la inversión en empresas y consultoría de dirección. Asimismo, es Administradora de Vehicle Testing Equipment, S.L.
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Cristina Garmendia Mendizábal, nacida en San Sebastián en 1962. Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde junio de 2019. Licenciada en Ciencias Biológicas en la especialidad de Genética, doctora en Biología Molecular por el Centro de Biología Molecular Severo Ochoa de la Universidad Autónoma de Madrid. MBA por el IESE Business School de la Universidad de Navarra. En la actualidad es Presidenta no ejecutiva de Mediaset España Comunicación, S.A., y como tal, es Patrona de FAD Juventud, también es Vicepresidenta de la Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. y Consejera de Ysios Capital Partners, SGEIC, S.A. Es Presidenta de la Fundación COTEC, y como tal es miembro del patronato de las Fundaciones Pelayo y SEPI y miembro del Consejo Asesor de la Fundación Mujeres por África y UNICEF, Comité Español. También es miembro del Consejo asesor en Integrated Service Solutions, S.L. y de la empresa de ciberseguridad S2 Grupo. Ha sido en el pasado Vicepresidenta Ejecutiva y Directora Financiera del Grupo Amasua. Miembro de los órganos de gobierno de, entre otras sociedades Genetrix, S.L. (Presidenta Ejecutiva), Sygnis AG (Presidenta del Consejo de Supervisión), Satlantis Microsats (Presidenta), Science & Innovation Link Office, S.L. (Consejera), y Consejera Independiente en NTT DATA (anteriormente EVERIS), Naturgy Energy Group, S.A. (anteriormente Gas Natural, S.A.), Corporación Financiera Alba y Pelayo Mutua de Seguros. Ha sido Ministra de Ciencia e Innovación del Gobierno de España durante toda la IX Legislatura desde abril 2008 a diciembre 2011.
DON EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Eduardo Javier Sanchiz Irazu nacido en Vitoria en 1956, es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde septiembre de 2017 y Consejero Coordinador desde el año 2023. Es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Deusto, campus San Sebastián y Máster en Administración de Empresas por el Instituto Empresa en Madrid. Ha sido Consejero Delegado de Almirall desde Julio del 2011 hasta el 30 de septiembre del 2017. Durante este periodo la compañía llevó a cabo una importante transformación estratégica con la ambición de ser una compañía global líder en tratamiento de la piel. Previamente, desde Mayo 2004 cuando se incorporó a Almirall, ocupó el cargo de Director Ejecutivo de Desarrollo Corporativo y Finanzas y “Chief Financial Officer”. En ambas funciones, el Sr. Sanchiz promovió el proceso de expansión internacional de la compañía a través de diversas operaciones de alianzas con terceras compañías así como de licencias de productos externos además de cinco adquisiciones de empresas y portafolios de productos. Coordinó también el proceso de salida a Bolsa en el 2007. Ha sido miembro del Consejo de Administración de Almirall desde Enero del 2005 y miembro de la Comisión de Dermatología desde su creación en el 2015. Antes de su llegada a Almirall trabajó durante 22 años, de los cuales 17 fuera de España, en Eli Lilly & Co empresa farmacéutica americana, en puestos de finanzas, marketing, ventas y dirección general. Tuvo la oportunidad de vivir en seis países diferentes y algunos de los puestos relevantes incluyen Director General en Bélgica, Director General en México y en su último puesto en esta compañía, Director Ejecutivo para el área de negocio que aglutina los países de

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
	centro, norte, este y sur de Europa. Es miembro del Consejo de Administración de la compañía farmacéutica francesa Pierre Fabre, S.A. y miembro de su Comisión de Estrategia, así como de su Comisión de Auditoría. Es miembro también del Consejo de Administración de la sociedad de capital riesgo Sabadell Asabys Health Innovation Investments 2B S.C.R., S.A. y miembro del Consejo Asesor del Biotechnology Institute, S.L.
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	Verónica Fisas, nacida en Barcelona en 1964, es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde febrero de 2016. Licenciada en Derecho y Máster en Administración de Empresas. Se incorporó a Natura Bissé en sus primeros años profesionales, desarrollando distintas responsabilidades directivas en el ámbito corporativo, comercial y operativo. Fue Directora General de la filial en Estados Unidos entre 2001 y 2007, liderando la expansión de la compañía en Norteamérica y consolidando su posicionamiento en los mercados estadounidense y mexicano. Desde 2008 ejerce como CEO del Grupo Natura Bissé, impulsando su crecimiento internacional, la diversificación del negocio y el desarrollo de una estrategia de innovación y excelencia operativa. Ese mismo año pasó a formar parte del patronato de la Fundación Ricardo Fisas Natura Bissé. Es miembro de la Junta Directiva de la Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (Stanpa) desde 2009 y, desde 2019, preside tanto la asociación como su fundación, ejerciendo un papel relevante en la representación sectorial a nivel nacional y europeo. A lo largo de su trayectoria ha recibido diversos reconocimientos empresariales, entre los que destacan el Premio a la Conciliación Empresa-Familia (2009), Galardón IWEK por su trayectoria profesional (2014) y Premio Mejor Ejecutiva del Año (2017). En 2025 fue incluida en la lista de Las 100 mujeres más influyentes de España de Forbes Women.
DON PETER LÖSCHER	Peter Löscher, nacido en Austria en 1957, es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde el año 2023. Estudió Economía y Finanzas en la Universidad de Viena, y Administración de Empresas en la Universidad China de Hong Kong. Obtuvo un Máster en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Viena, y cursó el Programa de Administración Avanzada de la Escuela de Negocios de Harvard. En la actualidad, es Consejero no ejecutivo independiente de Telefónica, S.A. (España) y Presidente del Consejo de Supervisión de Telefónica Deutschland Holding AG (Alemania); miembro del Consejo de Supervisión de Royal Philips (Países Bajos) y consejero no ejecutivo de Thyssen-Bornemisza Group AG (Suiza). Con anterioridad ocupó los cargos de Presidente del Consejo de Administración de Sulzer AG (Suiza) y Presidente del Consejo de Supervisión de OMV AG (Austria). Desde marzo de 2014 a marzo de 2016, fue CEO de Renova Management AG (Suiza) y Presidente y Consejero Delegado de Siemens AG (Alemania) entre los años 2007 y 2013. Asimismo, fue Presidente de Global Human Health y miembro del Consejo Ejecutivo de Merck & Co., Inc. (EE.UU.), Presidente y Consejero Delegado de GE Healthcare BioSciences y miembro del Consejo Ejecutivo Corporativo de General Electric (EE.UU.), Director de Operaciones y miembro del Consejo de Amersham Plc (Reino Unido). Ocupó puestos jerárquicos de liderazgo en Aventis (Japón), Hoechst (Alemania y Reino Unido), así como el cargo de miembro no ejecutivo del Consejo de Administración de Doha Venture Capital LLC (Qatar). De otro lado, desempeñó el cargo de Presidente del Consejo Directivo de la Fundación Siemens y es miembro emérito del Consejo Asesor de la Junta de Desarrollo Económico de Singapur; también es miembro del Consejo Asesor Internacional de la Universidad Bocconi. Es Profesor Honorario de la Universidad de Tongji (Shanghái), tiene un Doctorado Honorario en Ingeniería de la Universidad Estatal de Michigan y es Doctor Honoris Causa de la Universidad Eslovaca

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
	de Ingeniería de Bratislava. Posee la Gran Condecoración de Honor de Oro de la República de Austria y es Caballero Comandante de la Orden del Mérito Civil de España.
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	María Amparo Moraleda nacida en Madrid en 1964, es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde el año 2014. Ingeniero Superior Industrial por ICAI y PDG por el IESE. Consejera Independiente en diversas sociedades: Airbus Group, S.E. (desde 2015), Vodafone Group (desde 2017) y A.P. Møller-Mærsk A/S A.P. (desde 2021). Es asimismo, miembro del Consejo Asesor de las siguientes sociedades: SAP Ibérica (desde 2013), Spencer Stuart (desde 2017) Kearney (desde 2022) e ISS España. Habiendo sido miembro del Consejo Rector del Consejo Superior de Investigaciones Científicas – CSIC (desde 2011 hasta 2022). Entre 2012 y 2017 fue miembro del Consejo de Administración de Faurecia, S.A. y miembro del Consejo Asesor de KPMG España (desde 2012), y entre 2013 y 2021 fue miembro del Consejo de Administración de Solvay, S.A. Fue Directora de Operaciones para el área Internacional de Iberdrola con responsabilidad sobre Reino Unido y Estados Unidos, entre enero de 2009 y febrero de 2012. También dirigió Iberdrola Ingeniería y Construcción de enero de 2009 hasta enero de 2011. Fue Presidenta ejecutiva de IBM para España y Portugal entre julio de 2001 y enero de 2009, ampliando la zona bajo su responsabilidad a Grecia, Israel y Turquía de julio de 2005 a enero de 2009. Entre junio de 2000 y 2001 fue ejecutiva adjunta del Presidente de IBM Corporation. Del 1998 al 2000 fue Directora General de INSA (filial de IBM Global Services). De 1995 a 1997, Directora de RRHH para EMEA de IBM Global Services y de 1988 a 1995 desempeñó varios puestos profesionales y de dirección en IBM España. Es miembro de diversos patronatos y consejos de diferentes instituciones y organismos, entre los que se incluyen la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía, Patronato del MD Anderson International España, la Fundación Vodafone, la Fundación Airbus y la Fundación Curarte. En diciembre de 2015 fue nombrada académica de número de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras. Ingresó en el 2005 en el Hall of Fame de la organización Women in Technology International (WITI), reconocimiento que distingue a las personalidades de la empresa y de la tecnología que más han contribuido en todo el mundo a la incorporación y aportación de la mujer al desarrollo tecnológico y ha recibido diversos premios, a saber: Premio al Liderazgo desde los Valores (Fundación FIGEVA – 2008), Premio Javier Benjumea (Asociación de Ingenieros ICAI – 2003) y el Premio Excelencia (Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias – Fedepe – 2002).
DON LUIS ÁLVAREZ SATORRE	Luis Álvarez Satorre, nacido en Madrid en 1961. Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde 2025. Es Ingeniero de Telecomunicaciones, habiendo cursado sus estudios en la Universidad Politécnica de Madrid. En la actualidad es Country Manager de España de la compañía NEORIS, entidad dedicada a la consultoría global de tecnología, proyectos de transformación digital e inteligencia artificial. Asimismo, el señor Álvarez es Presidente no ejecutivo en varias sociedades del ámbito de infraestructura y cables submarinos; Eagle Crest Telecoms Ltd., Islalink Holding Sociedad Limitada y Balalink SAU. Ha sido CEO de SIA (Sistemas Informáticos Abiertos) de enero de 2020 a julio 2022, compañía del Grupo Indra especializada en ciberseguridad, con alcance multinacional. Anteriormente, ha sido consultor independiente en el ámbito de servicios tecnológicos y proyectos de transformación digital y durante casi 20 años ha ocupado diferentes cargos en BT Global Services, compañía multinacional, proveedora

CONSEJEROS EXTERNOS INDEPENDIENTES	
Nombre o denominación social del consejero	Perfil
	de servicios tecnológicos, ocupando el cargo de CEO de dicha compañía de 2012 a 2017. Con anterioridad y desde el inicio de su carrera profesional, ha trabajado como ingeniero de telecomunicaciones en diferentes entidades como Grupo Santander, IBM o Ericsson.
DOÑA ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Rosa María García Piñeiro, nacida en Villalba (Lugo) en 1974, es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde abril de 2025. Ingeniera Industrial y Máster en Organización y Gestión Industrial por la Universidad de Vigo, Máster en Ingeniería Ambiental por la Escuela de Organización Industrial de Madrid y Máster en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Ginebra. Consejera Independiente en diversas sociedades: ACERINOX, S.A. (desde 2017), miembro de su Comisión Ejecutiva y Presidenta de su Comisión de Sostenibilidad; Ence Energía y Celulosa, S.A. (desde 2018), miembro de la Comisión de Auditoría, miembro de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad y PowerCo SE (desde 2022). Es asimismo, Presidenta del Consejo Asesor del Centro de Ginebra para las Empresas y los Derechos Humanos, centro educativo dependiente de la Escuela de Ginebra de Economía y Gestión (GSEM Geneva School of Economics and Management); miembro del Consejo Asesor de Blossom, empresa de comunicación, principalmente vinculada al ámbito de sostenibilidad, con base en Ginebra (Suiza) y asesora del Comité de Impacto del fondo de capital riesgo canadiense, Circular Innovation Fund. Con anterioridad, ha desarrollado su carrera profesional vinculada principalmente al Grupo ALCOA desde 1999, llegando a ocupar puestos de máxima responsabilidad en la gestión de los aspectos relacionados con la sostenibilidad, como Vicepresidenta mundial de sostenibilidad de ALCOA CORP desde noviembre de 2016 hasta febrero de 2024 y destacando también su cargo como Presidenta de ALCOA FOUNDATION.
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Bernardo Sánchez Incera nacido en Santander en 1960. Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde 2025. Es titulado de un MBA de INSEAD, Diplomado en Estudios Políticos por el Instituto de Estudios Políticos de París, Licenciado en Economía por la Universidad Paris III y Master en Economía Internacional por la Universidad Paris II. Actualmente, el señor Sánchez Incera es Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de COFACE, S.A. (Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur) (sociedad cotizada). Asimismo, es consejero independiente en la sociedad Edenred S.A. (sociedad cotizada) y Vicepresidente del Consejo de Administración de la Compagnie Financière Richelieu y miembro del Consejo de Supervisión de Banque Richelieu France, filial de la anterior. En cuanto a otras ocupaciones, es igualmente miembro del Consejo de INSEAD y miembro del Consejo y Tesorero de EPAD (residencia de ancianos de la Association Sainte Famille). Con anterioridad, ha ocupado el cargo de director general del grupo Société Générale (Francia) (de noviembre de 2009 a septiembre de 2018), responsable de la banca minorista en Francia, banca minorista internacional de los Servicios Financieros Especializados a nivel mundial y de las Sociedades de Seguros, y ha sido consejero no ejecutivo de Boursorama, S.A., filial del Grupo Société Générale, especializada en servicios bancarios digitales. Previamente, ha sido Consejero Delegado del Grupo Monoprix (Francia) (2004-2009) y de Grupo Vivarte (Francia) (2003-2004), Presidente de LVMH Fashion Group (Francia) (2001-2003), Director Internacional y miembro del Comité Ejecutivo del Grupo Inditex y Director General de Zara Francia (Grupo Inditex) (1996-2001), ocupando igualmente diferentes cargos en el Grupo francés bancario Crédit Lyonnais (1984-1996), entre otros, siendo Consejero Delegado de Banca Jover (filial en España del Grupo) (1994-1996).

Número total de consejeros independientes	9
% sobre el total del consejo	60,00

Indique si algún consejero calificado como independiente percibe de la sociedad, o de su mismo grupo, cualquier cantidad o beneficio por un concepto distinto de la remuneración de consejero, o mantiene o ha mantenido, durante el último ejercicio, una relación de negocios con la sociedad o con cualquier sociedad de su grupo, ya sea en nombre propio o como accionista significativo, consejero o alto directivo de una entidad que mantenga o hubiera mantenido dicha relación.

En su caso, se incluirá una declaración motivada del consejo sobre las razones por las que considera que dicho consejero puede desempeñar sus funciones en calidad de consejero independiente.

Nombre o denominación social del consejero	Descripción de la relación	Declaración motivada
Sin datos		

OTROS CONSEJEROS EXTERNOS

Se identificará a los otros consejeros externos y se detallarán los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes y sus vínculos, ya sea con la sociedad, sus directivos, o sus accionistas:

Nombre o denominación social del consejero	Motivos	Sociedad, directivo o accionista con el que mantiene el vínculo	Perfil
DON FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Fernando María Ulrich, fue calificado como consejero otro externo, no dominical ni independiente, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital. En la actualidad y desde 2017, es Presidente no ejecutivo en el Banco BPI, S.A.	BANCO BPI, S.A.	Fernando Maria Costa Duarte Ulrich, nacido en Lisboa en 1952. Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde 2021. Cursó estudios de Económicas y Empresariales en el Instituto Superior de Economía y Gestión de la Universidad de Lisboa. En la actualidad y desde 2017 es Presidente no ejecutivo de Banco BPI, S.A., filial del Grupo CaixaBank habiendo ocupado con anterioridad en el Banco BPI y en su grupo, diversos cargos de responsabilidad, siendo Consejero Delegado de la entidad de 2004 a 2017. Asimismo, ha sido Presidente no ejecutivo de BFA (Angola) (2005-2017); miembro del Consejo de Administración de APB (Asociación portuguesa de bancos) (2004-2019);

OTROS CONSEJEROS EXTERNOS

Se identificará a los otros consejeros externos y se detallarán los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes y sus vínculos, ya sea con la sociedad, sus directivos, o sus accionistas:

Nombre o denominación social del consejero	Motivos	Sociedad, directivo o accionista con el que mantiene el vínculo	Perfil
			Presidente del Consejo General y de Supervisión de la Universidad de Algarve, Faro (Portugal) (2009-2013); Consejero no ejecutivo de SEMAPA, (2006-2008); Consejero no ejecutivo de Portugal Telecom (1998-2005); Consejero no ejecutivo de Allianz Portugal (1999-2004); Consejero no ejecutivo de PT Multimedia (2002-2004); miembro del consejo Consultivo de CIP, confederación industrial portuguesa (2002-2004); Consejero no ejecutivo de IMPRESA, y de SIC, conglomerado de medios de comunicación portugueses 2000-2003; Vicepresidente del Consejo de Administración de BPI SGPS, S.A. (1995- 1999); Vicepresidente de Banco de Fomento & Exterior, S.A. y del Banco Borges & Irmão (1996- 1998); miembro del Consejo Consultivo para la Reforma del Tesoro (1990/1992); miembro del Consejo Nacional de la Comisión del Mercado de Valores de Portugal (1992-1995); Consejero ejecutivo del Banco Fonsecas & Burnay (1991-1996); Vicepresidente del Banco Portugués de Inversión (1989-2007); Consejero ejecutivo del Banco portugués de Inversión (1985-1989); Director adjunto de la Sociedade Portuguesa de Inversiones (SPI) (1983-1985); Jefe de gabinete del Ministro de Economía del Gobierno portugués (1981-1983);

OTROS CONSEJEROS EXTERNOS

Se identificará a los otros consejeros externos y se detallarán los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes y sus vínculos, ya sea con la sociedad, sus directivos, o sus accionistas:

Nombre o denominación social del consejero	Motivos	Sociedad, directivo o accionista con el que mantiene el vínculo	Perfil
			miembro del Secretariado para la Cooperación Económica del Ministerio de Asuntos Exteriores del Gobierno de Portugal (1979-1980) y miembro de la delegación portuguesa ante la OCDE (1975-1979). Responsable de la sección de mercados financieros del periódico Expresso (1973-74).
DON PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Pablo Arturo Forero, fue calificado como consejero otro externo, no dominical ni independiente, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 529 duodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Al tiempo de su nombramiento, no habían transcurrido 5 años desde que ocupó el cargo de Consejero Delegado y Vicepresidente ejecutivo del Banco BPI, S.A.	BANCO BPI, S.A.	Pablo Arturo Forero Calderón, nacido en Madrid en 1956. Es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde 2025. Es Licenciado en Economía, especialidad macroeconomía, por la Universidad Autónoma de Madrid. En la actualidad es consejero independiente de la sociedad portuguesa Grupo Jose de Mello desde junio de 2021. Con anterioridad, ha sido Presidente no ejecutivo de CaixaBank Asset Management, SGIIC, S.A., filial de CaixaBank, S.A., consejero independiente y Presidente de la Comisión de Riesgos de HSBC Continental Europe, banco filial de HSBC Holdings plc (2023-2025). Desde 2017 a 2020, ocupó el cargo de Consejero Delegado y Vicepresidente ejecutivo de Banco BPI, S.A. (Portugal). Ha sido también Director General de Riesgos de CaixaBank (2013 – 2016); Director de Tesorería, Mercados de Capitales y Asignación de Activos (2011 – 2013) y Director de inversión del negocio de gestión

OTROS CONSEJEROS EXTERNOS

Se identificará a los otros consejeros externos y se detallarán los motivos por los que no se puedan considerar dominicales o independientes y sus vínculos, ya sea con la sociedad, sus directivos, o sus accionistas:

Nombre o denominación social del consejero	Motivos	Sociedad, directivo o accionista con el que mantiene el vínculo	Perfil
			de activos y asesor de inversiones para el negocio asegurador de la compañía (2009 – 2011). Asimismo, durante su trayectoria profesional ha desempeñado cargos en JP Morgan Asset Management UK, siendo miembro del Comité de dirección y del Comité de Inversiones; Director de gestión de activos en España de JP Morgan España; Director de Mercados y ALCO en la sucursal española de Manufacturers Hanover Trust CO, banco americano de inversión. Inició su carrera profesional en Arthur Andersen & CO España, ocupando varios puestos en el departamento de auditoría.
Número total de otros consejeros externos		2	
% sobre el total del consejo		13,33	

Indique las variaciones que, en su caso, se hayan producido durante el periodo en la categoría de cada consejero:

Nombre o denominación social del consejero	Fecha del cambio	Categoría anterior	Categoría actual
Sin datos			

C.1.4 Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras al cierre de los últimos 4 ejercicios, así como la categoría de tales consejeras:

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada categoría			
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Ejecutivas					0,00	0,00	0,00	0,00
Dominicales	1	1	1	1	33,33	33,33	33,33	33,33
Independientes	5	5	5	5	55,55	55,55	55,55	55,55
Otras Externas					0,00	0,00	0,00	0,00
Total	6	6	6	6	40,00	40,00	40,00	40,00

C.1.11 Detalle los cargos de consejero, administrador o director, o representante de los mismos, que desempeñen los consejeros o representantes de consejeros miembros del consejo de administración de la sociedad en otras entidades, se traten o no de sociedades cotizadas:

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo
DOÑA KORO USARRAGA UNSAIN	VOCENTO, S.A.	CONSEJERO
DOÑA KORO USARRAGA UNSAIN	VEHICLE TESTING EQUIPMENT, S.L. (FILIAL 100% DE 2005 KP INVERSIONES, S.L.)	ADMINISTRADOR SOLIDARIO
DOÑA KORO USARRAGA UNSAIN	2005 KP INVERSIONES, S.L.	ADMINISTRADOR SOLIDARIO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.	PRESIDENTE
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	YSIOS CAPITAL PARTNERS SGEIC, S.A.	CONSEJERO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA HOLDINGS, S.A.	VICEPRESIDENTE
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	YSIOS CAPITAL PARTNERS CIV II, S.L.	CONSEJERO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	YSIOS CAPITAL PARTNERS CIV III, S.L.	CONSEJERO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	YSIOS ASSET MANAGEMENT, S.L.	CONSEJERO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	YSIOS CAPITAL PARTNERS CIV I, S.L.	CONSEJERO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	JAIZKIBEL 2007, S.L. (SOCIEDAD PATRIMONIAL)	ADMINISTRADOR UNICO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	FUNDACIÓN MARGARITA SALAS	PATRONO

DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	FUNDACIÓN REAL ESCUELA ANDALUZA DE ARTE ECUESTRE	PATRONO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	FUNDACIÓN AMIGOS DEL MUSEO DEL PRADO	PATRONO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	FUNDACIÓN FAD JUVENTUD	PATRONO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN	PRESIDENTE
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	FUNDACIÓN PELAYO	PATRONO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	FUNDACIÓN SEPI FSP	PATRONO
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	FUNDACIÓN AMIGOS DEL MUSEO REINA SOFIA	PATRONO
DON EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	SABADELL - ASABYS HEALTH INNOVATION INVESTMENTS 2B, S.C.R, S.A.	CONSEJERO
DON EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	PIERRE FABRE, S.A.	CONSEJERO
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	NATURA BISSÉ INTERNATIONAL TRADING (SHANGAI), CO, LTD	ADMINISTRADOR SOLIDARIO
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	NATURA BISSÉ INTERNATIONAL, S.A.	CONSEJERO DELEGADO
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	NB SELECTIVE DISTRIBUTION, S.L.	ADMINISTRADOR SOLIDARIO
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	ASOCIACIÓN NACIONAL DE PERFUMERIA Y COSMÉTICA (STANPA)	PRESIDENTE
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	FUNDACIÓN RICARDO FISAS NATURA BISSÉ	PATRONO
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	FUNDACIÓN STANPA	PRESIDENTE
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	NATURA BISSÉ INT. LTD (UK)	CONSEJERO
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	NATURA BISSÉ INT. SA de C.V. (MÉXICO)	PRESIDENTE
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	NATURA BISSÉ INT. DALLAS (USA)	PRESIDENTE
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	FUNDACIÓN MD ANDERSON INTERNATIONAL ESPAÑA	PATRONO
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	FUNDACIÓN CURARTE	PATRONO
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	IESE	OTROS

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	VODAFONE FOUNDATION	PATRONO
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	AIRBUS FOUNDATION	PATRONO
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	A.P. MOLLER-MAERKS A/S A.P.	CONSEJERO
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	AIRBUS GROUP, S.E.	CONSEJERO
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	VODAFONE GROUP PLC	CONSEJERO
DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	EUROFI	OTROS
DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	INSTITUTE OF INTERNATIONAL FINANCE	OTROS
DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	CÍRCULO DE EMPRESARIOS	OTROS
DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	FUNDACIÓN CONSEJO ESPAÑACHINA	PATRONO
DON PETER LÖSCHER	ROYAL PHILIPS	OTROS
DON PETER LÖSCHER	DOHA VENTURE CAPITAL LLC	CONSEJERO
DON PETER LÖSCHER	FUNDING FOUNDATION GUSTAV MAHLER JUGENDORCHESTER	PATRONO
DON PETER LÖSCHER	TELEFONICA DEUTSCHALAND HOLDING AG	OTROS
DON PETER LÖSCHER	TELEFONICA, S.A., ESPAÑA	CONSEJERO
DON PETER LÖSCHER	THYSSEN-BORNEMISZA GROUP	CONSEJERO
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	CÁMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA	OTROS
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE CAJAS DE AHORROS (CECA)	VICEPRESIDENTE
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	CONSEJO EMPRESARIAL ESPAÑOL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (FORÉTICA)	CONSEJERO
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FOMENT DEL TREBALL NACIONAL	OTROS
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN ASPEN INSTITUTE ESPAÑA	PATRONO
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN CAIXABANK DUALIZA	PRESIDENTE
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN CEDE (CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS)	PATRONO

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN CONEXIÓN ESPAÑA	PATRONO
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN CONSEJO ESPAÑA - USA	PATRONO
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	VICEPRESIDENTE
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN DE ESTUDIOS DE ECONOMÍA APLICADA (FEDEA)	PATRONO
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN ESADE	PATRONO
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN MOBILE WORLD CAPITAL BARCELONA	PATRONO
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	FUNDACIÓN REAL INSTITUTO ELCANO	PATRONO
DON LUIS ÁLVAREZ SATORRE	COMPAÑÍA NEORIS ESPAÑA, S.A.	OTROS
DON LUIS ÁLVAREZ SATORRE	EAGLE CREST TELECOMS LTD	PRESIDENTE
DON LUIS ÁLVAREZ SATORRE	ISLALINK HOLDING, S.L.	PRESIDENTE
DON LUIS ÁLVAREZ SATORRE	BALALINK, S.A.U.	PRESIDENTE
DON PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	JOSE DE MELLO CAPITAL S.A. (GRUPO JOSE DE MELLO)	CONSEJERO
DOÑA ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	ACERINOX, S.A.	CONSEJERO
DOÑA ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A.	CONSEJERO
DOÑA ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	POWERCO SE	CONSEJERO
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	NATURA BISSÉ INTERNATIONAL, S.R.L. (ITALIA)	CONSEJERO DELEGADO
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	COFACE, S.A	PRESIDENTE
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	EDENRED, S.A.	CONSEJERO
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	COMPAGNIE FINANCIÈRE RICHELIEU	VICEPRESIDENTE
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	BANQUE RICHELIEU FRANCE	OTROS
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	INSEAD	CONSEJERO
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	L' EHPAD LA SAINTE FAMILLE	CONSEJERO
DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZCEDRÓN	CRITERIA CAIXA, S.A.U.	OTROS
DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZCEDRÓN	FUNDACIÓN BANCARIA LA CAIXA	OTROS
DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZCEDRÓN	FUNDACIÓN CEDE (CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS)	PATRONO

Identificación del consejero o representante	Denominación social de la entidad, cotizada o no	Cargo
DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZCEDRÓN	FUNDACIÓN CEOE (CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES)	PATRONO
DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZCEDRÓN	FUNCAS (FUNDACIÓN DE LOS BANCOS Y LAS CAJAS DE CECA)	PATRONO

Para la información relativa a si los cargos son retribuidos o no, véase el apartado C.1.11 del documento en formato libre. Los cargos mencionados en algunos casos no se ajustan a su nomenclatura real por las limitaciones del formulario electrónico. Para los títulos exactos véase el documento en formato libre.

Indique, en su caso, las demás actividades retribuidas de los consejeros o representantes de los consejeros, cualquiera que sea su naturaleza, distinta de las señaladas en el cuadro anterior.

Identificación del consejero o representante	Demás actividades retribuidas
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Miembro del Consejo Asesor de INTEGRATED SERVICE SOLUTIONS, S.L. (Representante de Jaizkibel 2007 S.L. Sociedad patrimonial) Miembro del Consejo Asesor de S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS ORGANIZATIVOS, S.L.U. Miembro del Consejo Asesor de UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID, S.A.
DOÑA MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Profesora del INSTITUTO DE EMPRESA MADRID.
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Miembro del Consejo Asesor de AT KEARNEY, S.A. Miembro del Consejo Asesor de ISS ESPAÑA. Miembro del Consejo Asesor de SAP IBÉRICA. Miembro del Consejo Asesor de SPENCER STUART.
DOÑA ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Asesora del Comité de Impacto de CIRCULAR INNOVATION FUND.

C.1.12 Indique y, en su caso explique, si la sociedad ha establecido reglas sobre el número máximo de consejos de sociedades de los que puedan formar parte sus consejeros, identificando, en su caso, dónde se regula:

[☒] Sí
[☐] No

C.1.13 Indique los importes de los conceptos relativos a la remuneración global del consejo de administración siguientes:

Remuneración devengada en el ejercicio a favor del consejo de administración (miles de euros)	10.210
Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos consolidados(miles de euros)	4.736
Importe de los fondos acumulados por los consejeros actuales por sistemas de ahorro a largo plazo con derechos económicos no consolidados(miles de euros)	5.056
Importe de los fondos acumulados por los consejeros antiguos por sistemas de ahorro a largo plazo (miles de euros)	

C.1.14 Identifique a los miembros de la alta dirección que no sean a su vez consejeros ejecutivos, e indique la remuneración total devengada a su favor durante el ejercicio:

Nombre o denominación social	Cargo/s
DON DAVID LÓPEZ PUIG	DIRECTOR DE PERSONAS
DON LUIS JAVIER BLAS AGÜEROS	DIRECTOR DE MEDIOS
DON IGNACIO BADIOLA GÓMEZ	DIRECTOR CORPORATE & INVESTMENT BANKING
DON MANUEL GALARZA PONT	DIRECTOR DE CUMPLIMIENTO, CONTROL Y PUBLIC AFFAIRS
DON JORGE MONDÉJAR LÓPEZ	DIRECTOR DE RIESGOS
DON JAVIER PANO RIERA	DIRECTOR FINANCIERO
DON JAUME MASANA RIBALTA	DIRECTOR DE NEGOCIO
DOÑA MARIONA VICENS CUYÁS	DIRECTORA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y ADVANCED ANALYTICS
DOÑA MARÍA LUISA MARTÍNEZ GISTALI	DIRECTORA DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES
DON EUGENIO SOLLA TOMÉ	DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD
DON FRANCISCO JAVIER VALLE TFIGUERAS	DIRECTOR DE SEGUROS
DON ÓSCAR CALDERÓN DE OYA	SECRETARIO GENERAL Y DEL CONSEJO
DOÑA MARÍA LUISA RETAMOSA FERNÁNDEZ	DIRECTORA DE AUDITORÍA INTERNA
DON JORDI NICOLAU AYMAR	DIRECTOR DE PAYMENTS AND CONSUMER
DON MATTHIAS BULACH	DIRECTOR DE CONTABILIDAD, CONTROL DE GESTIÓN Y CAPITAL
Número de mujeres en la alta dirección	
3	
Porcentaje sobre el total de miembros de la alta dirección	
20,00	
Remuneración total alta dirección (en miles de euros)	
17.097	

C.1.15 Indique si se ha producido durante el ejercicio alguna modificación en el reglamento del consejo:

[☒] Sí
[☐] No

C.1.21 Explique si existen requisitos específicos, distintos de los relativos a los consejeros, para ser nombrado presidente del consejo de administración:

[☐] Sí
[☒] No

C.1.23 Indique si los estatutos o el reglamento del consejo establecen un mandato limitado u otros requisitos más estrictos adicionales a los previstos legalmente para los consejeros independientes, distinto al establecido en la normativa:

[] Sí
[√] No

C.1.25 Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio. Asimismo, señale, en su caso, las veces que se ha reunido el consejo sin la asistencia de su presidente. En el cómputo se considerarán asistencias las representaciones realizadas con instrucciones específicas.

Número de reuniones del consejo	13
Número de reuniones del consejo sin la asistencia del presidente	0

Indíquese el número de reuniones mantenidas por el consejero coordinador con el resto de consejeros, sin asistencia ni representación de ningún consejero ejecutivo:

Número de reuniones	3
---------------------	---

Indique el número de reuniones que han mantenido en el ejercicio las distintas comisiones del consejo:

Número de reuniones de COMISIÓN DE INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	4
Número de reuniones de COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y SOSTENIBILIDAD	12
Número de reuniones de COMISIÓN DE RETRIBUCIONES	7
Número de reuniones de COMISIÓN DE RIESGOS	13
Número de reuniones de COMISIÓN EJECUTIVA	24
Número de reuniones de COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CONTROL	13

C.1.26 Indique el número de reuniones que ha mantenido el consejo de administración durante el ejercicio y los datos sobre asistencia de sus miembros:

Número de reuniones con la asistencia presencial de al menos el 80% de los consejeros	13
% de asistencia presencial sobre el total de votos durante el ejercicio	97,78
Número de reuniones con la asistencia presencial, o representaciones realizadas con instrucciones específicas, de todos los consejeros	10
% de votos emitidos con asistencia presencial y representaciones realizadas con instrucciones específicas, sobre el total de votos durante el ejercicio	97,78

C.1.27 Indique si están previamente certificadas las cuentas anuales individuales y consolidadas que se presentan al consejo para su formulación:

[] Sí
[√] No

Identifique, en su caso, a la/s persona/s que ha/han certificado las cuentas anuales individuales y consolidadas de la sociedad, para su formulación por el consejo: C.1.29 ¿El secretario del consejo tiene la condición de consejero?

[] Sí
[√] No

Si el secretario no tiene la condición de consejero complete el siguiente cuadro:

Nombre o denominación social del secretario	Representante
DON ÓSCAR CALDERÓN DE OYA	

C.1.31 Indique si durante el ejercicio la Sociedad ha cambiado de auditor externo. En su caso identifique al auditor entrante y saliente:

[] Sí
[√] No

En el caso de que hubieran existido desacuerdos con el auditor saliente, explique el contenido de los mismos:

[] Sí
[√] No

C.1.32 Indique si la firma de auditoría realiza otros trabajos para la sociedad y/o su grupo distintos de los de auditoría y en ese caso declare el importe de los honorarios recibidos por dichos trabajos y el porcentaje que el importe anterior supone sobre los honorarios facturados por trabajos de auditoría a la sociedad y/o su grupo:

[√] Sí
[] No

	Sociedad	Sociedades del grupo	Total
Importe de otros trabajos distintos de los de auditoría (miles de euros)	1.157	224	1.381
Importe trabajos distintos de los de auditoría / Importe trabajos de auditoría (en %)	33,00	7,00	20,00

C.1.33 Indique si el informe de auditoría de las cuentas anuales del ejercicio anterior presenta salvedades. En su caso, indique las razones dadas a los accionistas en la Junta General por el presidente de la comisión de auditoría para explicar el contenido y alcance de dichas salvedades.

[] Sí
[√] No

C.1.34 Indique el número de ejercicios que la firma actual de auditoría lleva de forma ininterrumpida realizando la auditoría de las cuentas anuales individuales y/o consolidadas de la sociedad. Asimismo, indique el porcentaje que representa el número de ejercicios auditados por la actual firma de auditoría sobre el número total de ejercicios en los que las cuentas anuales han sido auditadas:

	Individuales	Consolidadas
Número de ejercicios ininterrumpidos	8	8

	Individuales	Consolidadas
Nº de ejercicios auditados por la firma actual de auditoría / Nº de ejercicios que la sociedad o su grupo han sido auditados (en %)	31,00	31,00

C.1.35 Indique y, en su caso detalle, si existe un procedimiento para que los consejeros puedan contar con la información necesaria para preparar las reuniones de los órganos de administración con tiempo suficiente:

[√] Sí
[] No

Detalle del procedimiento
Existe un procedimiento para que los Consejeros puedan contar con la información necesaria para preparar las reuniones de los órganos de administración con tiempo suficiente. En general la documentación para la aprobación del Consejo, especialmente aquella que por su extensión no pueda ser asimilada durante la sesión se remite a los miembros del Consejo con antelación a las sesiones. Asimismo, amparándose en lo establecido en el artículo 29 del Reglamento del Consejo, el consejero podrá solicitar información sobre cualquier aspecto de la Sociedad y del Grupo, y examinar sus libros, registros y documentos. Las peticiones se dirigirán al Secretario, quien la canalizará al Presidente del Consejo de Administración, si tiene carácter ejecutivo y, en su defecto, al Consejero Delegado, quien hará llegar las cuestiones al interlocutor apropiado y deberá advertir al consejero, en su caso, del deber de confidencialidad.

C.1.39 Identifique de forma individualizada, cuando se refiera a consejeros, y de forma agregada en el resto de casos e indique, de forma detallada, los acuerdos entre la sociedad y sus cargos de administración y dirección o empleados que dispongan indemnizaciones, cláusulas de garantía o blindaje, cuando éstos dimitan o sean despedidos de forma improcedente o si la relación contractual llega a su fin con motivo de una oferta pública de adquisición u otro tipo de operaciones.

Numero de beneficiarios	26
Tipo de beneficiario	Descripción del acuerdo
Consejero Delegado y 2 miembros del Comité de Dirección, 5 Directivos // 18 mandos intermedios	Consejero Delegado: 1 anualidad de los componentes fijos de la remuneración. Miembros del Comité de Dirección: cláusula de indemnización de la mayor de las cantidades entre 1 anualidad de los componentes fijos de la remuneración o lo previsto por imperativo legal. Actualmente hay 2 miembros del comité para

Tipo de beneficiario	Descripción del acuerdo
	los que la indemnización prevista por imperativo legal aún resulta inferior a 1 anualidad. Asimismo, el Consejero Delegado y los miembros del Comité de Dirección tienen establecido una anualidad de los componentes fijos de la remuneración, pagadero en mensualidades, para remunerar el pacto de no competencia. Este pago se interrumpiría si se incumpliera dicho pacto. Directivos y mandos intermedios: 23 directivos y mandos intermedios entre 0,1 y 2 anualidades de los componentes fijos de la remuneración por encima de lo previsto por imperativo legal. Se incluye en el cómputo los directivos y mandos intermedios de las empresas del grupo.

Indique si, más allá de en los supuestos previstos por la normativa, estos contratos han de ser comunicados y/o aprobados por los órganos de la sociedad o de su grupo. En caso positivo, especifique los procedimientos, supuestos previstos y la naturaleza de los órganos responsables de su aprobación o de realizar la comunicación:

	Consejo de administración	Junta general
Órgano que autoriza las cláusulas	√	
	Si	No
¿Se informa a la junta general sobre las cláusulas?		√

C.2. Comisiones del consejo de administración

C.2.1 Detalle todas las comisiones del consejo de administración, sus miembros y la proporción de consejeros ejecutivos, dominicales, independientes y otros externos que las integran:

COMISIÓN DE INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL		
Nombre	Cargo	Categoría
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	VOCAL	Independiente
DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	VOCAL	Ejecutivo
DON PETER LÖSCHER	VOCAL	Independiente
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	PRESIDENTE	Dominical
DON LUIS ÁLVAREZ SATORRE	VOCAL	Independiente
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	VOCAL	Independiente
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	VOCAL	Independiente
% de consejeros ejecutivos	14,29	
% de consejeros dominicales	14,29	
% de consejeros independientes	71,43	
% de consejeros otros externos	0,00	

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y SOSTENIBILIDAD		
Nombre	Cargo	Categoría
DON EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	VOCAL	Independiente
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	PRESIDENTE	Independiente
DON FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	VOCAL	Otro Externo
DON PETER LÖSCHER	VOCAL	Independiente
DOÑA ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	VOCAL	Independiente
% de consejeros ejecutivos	0,00	
% de consejeros dominicales	0,00	
% de consejeros independientes	80,00	
% de consejeros otros externos	20,00	
COMISIÓN DE RETRIBUCIONES		
Nombre	Cargo	Categoría
DOÑA KORO USARRAGA UNSAIN	VOCAL	Independiente
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	PRESIDENTE	Independiente
DON LUIS ÁLVAREZ SATORRE	VOCAL	Independiente
DON PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	VOCAL	Otro Externo
DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	VOCAL	Dominical
% de consejeros ejecutivos	0,00	
% de consejeros dominicales	20,00	
% de consejeros independientes	60,00	
% de consejeros otros externos	20,00	
COMISIÓN DE RIESGOS		
Nombre	Cargo	Categoría
DOÑA KORO USARRAGA UNSAIN	PRESIDENTE	Independiente
DOÑA MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	VOCAL	Independiente
DON FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	VOCAL	Otro Externo
DON PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	VOCAL	Otro Externo
DOÑA ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	VOCAL	Independiente
% de consejeros ejecutivos	0,00	
% de consejeros dominicales	0,00	
% de consejeros independientes	60,00	
% de consejeros otros externos	40,00	

COMISIÓN EJECUTIVA			
Nombre		Cargo	Categoría
DOÑA KORO USARRAGA UNSAIN		VOCAL	Independiente
DON EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU		VOCAL	Independiente
DON TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI		PRESIDENTE	Dominical
DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ		VOCAL	Independiente
DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE		VOCAL	Ejecutivo
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL		VOCAL	Independiente
% de consejeros ejecutivos	16,67		
% de consejeros dominicales	16,67		
% de consejeros independientes	66,67		
% de consejeros otros externos	0,00		
COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CONTROL			
Nombre		Cargo	Categoría
DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL		VOCAL	Independiente
DON EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU		PRESIDENTE	Independiente
DOÑA MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ		VOCAL	Dominical
DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN		VOCAL	Dominical
DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA		VOCAL	Independiente
% de consejeros ejecutivos	0,00		
% de consejeros dominicales	40,00		
% de consejeros independientes	60,00		
% de consejeros otros externos	0,00		

Identifique a los consejeros miembros de la comisión de auditoría que hayan sido designados teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas e informe sobre la fecha de nombramiento del Presidente de esta comisión en el cargo.

Nombres de los consejeros con experiencia	DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL / DON EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU / DOÑA MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ / DON JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN / DON BERNARDO SÁNCHEZ INCERA
Fecha de nombramiento del presidente en el cargo	31/03/2023

C.2.2 Complete el siguiente cuadro con la información relativa al número de consejeras que integran las comisiones del consejo de administración al cierre de los últimos cuatro ejercicios:

	Número de consejeras							
	Ejercicio 2025		Ejercicio 2024		Ejercicio 2023		Ejercicio 2022	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
COMISIÓN DE INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	2	28,57	3	42,86	3	42,86	3	60,00
COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y SOSTENIBILIDAD	2	40,00	1	20,00	1	20,00	1	20,00
COMISIÓN DE RETRIBUCIONES	2	40,00	3	60,00	3	60,00	2	50,00
COMISIÓN DE RIESGOS	3	60,00	2	40,00	2	40,00	2	33,33
COMISIÓN EJECUTIVA	3	50,00	3	42,86	3	42,86	4	57,14
COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CONTROL	2	40,00	2	40,00	2	40,00	3	50,00

D. OPERACIONES VINCULADAS Y OPERACIONES INTRAGRUPO

D.2. Detalle de manera individualizada aquellas operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas entre la sociedad o sus entidades dependientes y los accionistas titulares de un 10 % o más de los derechos de voto o representados en el consejo de administración de la sociedad, indicando cuál ha sido el órgano competente para su aprobación y si se ha abstenido algún accionista o consejero afectado. En caso de que la competencia haya sido de la junta, indique si la propuesta de acuerdo ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de los independientes:

Nombre o denominación social del accionista o de cualquiera de sus sociedades dependientes	% Participación	Nombre o denominación social de la sociedad o entidad dependiente	Importe (miles de euros)	Órgano que la ha aprobado	Identificación del accionista significativo o consejero que se hubiera abstenido	La propuesta a la junta, en su caso, ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de independientes
Sin datos						
Nombre o denominación social del accionista o de cualquiera de sus sociedades dependientes	Naturaleza de la relación	Tipo de la operación y otra información necesaria para su evaluación				
Sin datos						

D.3. Detalle de manera individualizada las operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad o sus entidades dependientes con los administradores o directivos de la sociedad, incluyendo aquellas operaciones realizadas con entidades que el administrador o directivo controle o controle conjuntamente, e indicando cuál ha sido el órgano competente para su aprobación y si se ha abstenido algún accionista o consejero afectado. En caso de que la competencia haya sido de la junta, indique si la propuesta de acuerdo ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de los independientes:

Nombre o denominación social de los administradores o directivos o de sus entidades controladas o bajo control conjunto	Nombre o denominación social de la sociedad o entidad dependiente	Vínculo	Importe (miles de euros)	Órgano que la ha aprobado	Identificación del accionista significativo o consejero que se hubiera abstenido	La propuesta a la junta, en su caso, ha sido aprobada por el consejo sin el voto en contra de la mayoría de independientes
Sin datos						

Nombre o denominación social de los administradores o directivos o de sus entidades controladas o bajo control conjunto	Naturaleza de la operación y otra información necesaria para su evaluación
Sin datos	

D.4. Informe de manera individualizada de las operaciones intragrupo significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad con su sociedad dominante o con otras entidades pertenecientes al grupo de la dominante, incluyendo las propias entidades dependientes de la sociedad cotizada, excepto que ninguna otra parte vinculada de la sociedad cotizada tenga intereses en dichas entidades dependientes o éstas se encuentren íntegramente participadas, directa o indirectamente, por la cotizada.

En todo caso, se informará de cualquier operación intragrupo realizada con entidades establecidas en países o territorios que tengan la consideración de paraíso fiscal:

Denominación social de la entidad de su grupo	Breve descripción de la operación y otra información necesaria para su evaluación	Importe (miles de euros)
Sin datos		

D.5. Detalle de manera individualizada las operaciones significativas por su cuantía o relevantes por su materia realizadas por la sociedad o sus entidades dependientes con otras partes vinculadas que lo sean de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad adoptadas por la UE, que no hayan sido informadas en los epígrafes anteriores.

Denominación social de la parte vinculada	Breve descripción de la operación y otra información necesaria para su evaluación	Importe (miles de euros)
Sin datos		

G. GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE GOBIERNO CORPORATIVO

Indique el grado de seguimiento de la sociedad respecto de las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

En el caso de que alguna recomendación no se siga o se siga parcialmente, se deberá incluir una explicación detallada de sus motivos de manera que los accionistas, los inversores y el mercado en general, cuenten con información suficiente para valorar el proceder de la sociedad. No serán aceptables explicaciones de carácter general.

1. Que los estatutos de las sociedades cotizadas no limiten el número máximo de votos que pueda emitir un mismo accionista, ni contengan otras restricciones que dificulten la toma de control de la sociedad mediante la adquisición de sus acciones en el mercado.

Cumple ☒ Explique ☐

2. Que, cuando la sociedad cotizada esté controlada, en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, por otra entidad, cotizada o no, y tenga, directamente o a través de sus filiales, relaciones de negocio con dicha entidad o alguna de sus filiales (distintas de las de la sociedad cotizada) o desarrolle actividades relacionadas con las de cualquiera de ellas informe públicamente con precisión acerca de:

- i. Las respectivas áreas de actividad y eventuales relaciones de negocio entre, por un lado, la sociedad cotizada o sus filiales y, por otro, la sociedad matriz o sus filiales.
- ii. Los mecanismos previstos para resolver los eventuales conflictos de intereses que puedan presentarse.

Cumple ☐ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐ No aplicable ☒

Se considera que esta Recomendación no es aplicable, dado que CaixaBank no es una sociedad controlada, en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, por otra entidad, cotizada o no cotizada.

3. Que durante la celebración de la junta general ordinaria, como complemento de la difusión por escrito del informe anual de gobierno corporativo, el presidente del consejo de administración informe verbalmente a los accionistas, con suficiente detalle, de los aspectos más relevantes del gobierno corporativo de la sociedad y, en particular:

- i. De los cambios acaecidos desde la anterior junta general ordinaria.
- ii. De los motivos concretos por los que la compañía no sigue alguna de las recomendaciones del Código de Gobierno Corporativo y, si existieran, de las reglas alternativas que aplique en esa materia.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐

4. Que la sociedad defina y promueva una política relativa a la comunicación y contactos con accionistas e inversores institucionales en el marco de su implicación en la sociedad, así como con los asesores de voto que sea plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y dé un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición. Y que la sociedad haga pública dicha política a través de su página web, incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los interlocutores o responsables de llevarla a cabo.

Y que, sin perjuicio de las obligaciones legales de difusión de información privilegiada y otro tipo de información regulada, la sociedad cuente también con una política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa a través de los canales que considere adecuados (medios de comunicación, redes sociales u otras vías) que contribuya a maximizar la difusión y la calidad de la información a disposición del mercado, de los inversores y demás grupos de interés.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

5. Que el consejo de administración no eleve a la junta general una propuesta de delegación de facultades, para emitir acciones o valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, por un importe superior al 20% del capital en el momento de la delegación.

Y que cuando el consejo de administración apruebe cualquier emisión de acciones o de valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente, la sociedad publique inmediatamente en su página web los informes sobre dicha exclusión a los que hace referencia la legislación mercantil.

Cumple [] Cumple parcialmente [X] Explique []

CaixaBank cumple parcialmente esta recomendación 5, sobre el ejercicio de la facultad delegada para la emisión de acciones y obligaciones convertibles en acciones con exclusión del derecho de suscripción preferente, en tanto que, de un lado, en relación con el aumento de capital se cumple el límite máximo y de otro, respecto a la emisión de obligaciones convertibles el límite del 20% previsto en el art. 511 de la Ley de Sociedades de Capital y en la recomendación no es de aplicación a las emisiones realizadas por las entidades de crédito que tengan la consideración de instrumentos de capital adicional de nivel 1 (ATI), que se ajusten a lo previsto en el Reglamento (UE) 575/2013 de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley de Sociedades de Capital.

Los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas en fecha 22 de marzo de 2024 permiten delegar la facultad de emitir obligaciones convertibles en acciones de conformidad con la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley de Sociedades de Capital, no siendo de aplicación por ello el límite del 20%.

El detalle de los instrumentos emitidos al amparo de estos acuerdos se presenta en la Nota 19.3.3 (de la Memoria de las Cuentas Anuales).

6. Que las sociedades cotizadas que elaboren los informes que se citan a continuación, ya sea de forma preceptiva o voluntaria, los publiquen en su página web con antelación suficiente a la celebración de la junta general ordinaria, aunque su difusión no sea obligatoria:
- a. Informe sobre la independencia del auditor.
 - b. Informes de funcionamiento de las comisiones de auditoría y de nombramientos y retribuciones.
 - c. Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

7. Que la sociedad transmita en directo, a través de su página web, la celebración de las juntas generales de accionistas.

Y que la sociedad cuente con mecanismos que permitan la delegación y el ejercicio del voto por medios telemáticos e incluso, tratándose de sociedades de elevada capitalización y en la medida en que resulte proporcionado, la asistencia y participación activa en la Junta General.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

8. Que la comisión de auditoría vele por que las cuentas anuales que el consejo de administración presente a la junta general de accionistas se elaboren de conformidad con la normativa contable. Y que en aquellos supuestos en que el auditor de cuentas haya incluido en su informe de auditoría alguna salvedad, el presidente de la comisión de auditoría explique con claridad en la junta general el parecer de la comisión de auditoría sobre su contenido y alcance, poniéndose a disposición de los accionistas en el momento de la publicación de la convocatoria de la junta, junto con el resto de propuestas e informes del consejo, un resumen de dicho parecer.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

9. Que la sociedad haga públicos en su página web, de manera permanente, los requisitos y procedimientos que aceptará para acreditar la titularidad de acciones, el derecho de asistencia a la junta general de accionistas y el ejercicio o delegación del derecho de voto.

Y que tales requisitos y procedimientos favorezcan la asistencia y el ejercicio de sus derechos a los accionistas y se apliquen de forma no discriminatoria.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

10. Que cuando algún accionista legitimado haya ejercitado, con anterioridad a la celebración de la junta general de accionistas, el derecho a completar el orden del día o a presentar nuevas propuestas de acuerdo, la sociedad:

- Difunda de inmediato tales puntos complementarios y nuevas propuestas de acuerdo.
- Haga público el modelo de tarjeta de asistencia o formulario de delegación de voto o voto a distancia con las modificaciones precisas para que puedan votarse los nuevos puntos del orden del día y propuestas alternativas de acuerdo en los mismos términos que los propuestos por el consejo de administración.
- Someta todos esos puntos o propuestas alternativas a votación y les aplique las mismas reglas de voto que a las formuladas por el consejo de administración, incluidas, en particular, las presunciones o deducciones sobre el sentido del voto.
- Con posterioridad a la junta general de accionistas, comunique el desglose del voto sobre tales puntos complementarios o propuestas alternativas.

Cumple [] Cumple parcialmente [X] Explique [] No aplicable []

En relación con el apartado c), el Consejo está conforme en que existan presunciones diferentes sobre el sentido del voto para las propuestas de acuerdo formuladas por accionistas respecto de las formuladas por el Consejo (tal y como está establecido en el Reglamento de la Junta General de Accionistas de la Sociedad) optando por la presunción de voto a favor de los acuerdos propuestos por el Consejo de Administración (porque los accionistas que se ausenten antes de la votación han tenido la oportunidad de dejar constancia de su ausencia para que no se compute su voto y también de votar anticipadamente en otro sentido a través de los mecanismos establecidos al efecto) y por la presunción de voto en contra de los acuerdos propuestos por accionistas (por cuanto existe la probabilidad de que las nuevas propuestas versen sobre acuerdos que sean contradictorios con las propuestas presentadas por el Consejo de Administración y no se puede atribuir al mismo accionista sentidos opuestos para sus votos y, adicionalmente, los accionistas que se hubieran ausentado no han tenido la oportunidad de valorar y votar anticipadamente la propuesta).

Esta práctica aunque no recoja el tenor de parte de la Recomendación 10, sí alcanza de mejor forma el objetivo final del Principio 7 del Código de Buen Gobierno que hace referencia expresa a los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, que señalan que los procedimientos empleados en las Juntas de accionistas deberán garantizar la transparencia del recuento y registro adecuado de los votos, sobre todo en situaciones de lucha de voto, de nuevos puntos del orden del día y propuestas alternativas de acuerdos, porque es una medida de transparencia y garantía de coherencia en el ejercicio del derecho de voto.

11. Que, en el caso de que la sociedad tenga previsto pagar primas de asistencia a la junta general de accionistas, establezca, con anterioridad, una política general sobre tales primas y que dicha política sea estable.

Cumple ☒ X]

Cumple parcialmente ☐]

Explique ☐]

No aplicable ☐]

12. Que el consejo de administración desempeñe sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, dispense el mismo trato a todos los accionistas que se hallen en la misma posición y se guíe por el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa.

Y que en la búsqueda del interés social, además del respeto de las leyes y reglamentos y de un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las buenas prácticas comúnmente aceptadas, procure conciliar el propio interés social con, según corresponda, los legítimos intereses de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y los de los restantes grupos de interés que puedan verse afectados, así como el impacto de las actividades de la compañía en la comunidad en su conjunto y en el medio ambiente.

Cumple ☒ X]

Cumple parcialmente ☐]

Explique ☐]

13. Que el consejo de administración posea la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo, lo que hace aconsejable que tenga entre cinco y quince miembros.

Cumple ☒ X]

Explique ☐]

14. Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que:
- Sea concreta y verificable.
 - asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración; y
 - favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

Que el resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de esta política y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

15. Que los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la sociedad.

Y que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

16. Que el porcentaje de consejeros dominicales sobre el total de consejeros no ejecutivos no sea mayor que la proporción existente entre el capital de la sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital.

Este criterio podrá atenuarse:

- En sociedades de elevada capitalización en las que sean escasas las participaciones accionariales que tengan legalmente la consideración de significativas.
- Cuando se trate de sociedades en las que exista una pluralidad de accionistas representados en el consejo de administración y no tengan vínculos entre sí.

Cumple [X] Explique []

17. Que el número de consejeros independientes represente, al menos, la mitad del total de consejeros.

Que, sin embargo, cuando la sociedad no sea de elevada capitalización o cuando, aun siéndolo, cuente con un accionista o varios actuando concertadamente, que controlen más del 30% del capital social, el número de consejeros independientes represente, al menos, un tercio del total de consejeros.

Cumple [X] Explique []

18. Que las sociedades hagan pública a través de su página web, y mantengan actualizada, la siguiente información sobre sus consejeros:

- Perfil profesional y biográfico.
- Otros consejos de administración a los que pertenezcan, se trate o no de sociedades cotizadas, así como sobre las demás actividades retribuidas que realice cualquiera que sea su naturaleza.
- Indicación de la categoría de consejero a la que pertenezcan, señalándose, en el caso de consejeros dominicales, el accionista al que representen o con quien tengan vínculos.
- Fecha de su primer nombramiento como consejero en la sociedad, así como de las posteriores reelecciones.
- Acciones de la compañía, y opciones sobre ellas, de las que sean titulares.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

19. Que en el informe anual de gobierno corporativo, previa verificación por la comisión de nombramientos, se expliquen las razones por las cuales se hayan nombrado consejeros dominicales a instancia de accionistas cuya participación accionarial sea inferior al 3% del capital; y se expongan las razones por las que no se hubieran atendido, en su caso, peticiones formales de presencia en el consejo procedentes de accionistas cuya participación accionarial sea igual o superior a la de otros a cuya instancia se hubieran designado consejeros dominicales.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

20. Que los consejeros dominicales presenten su dimisión cuando el accionista a quien representen transmita íntegramente su participación accionarial. Y que también lo hagan, en el número que corresponda, cuando dicho accionista rebaje su participación accionarial hasta un nivel que exija la reducción del número de sus consejeros dominicales.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

21. Que el consejo de administración no proponga la separación de ningún consejero independiente antes del cumplimiento del período estatutario para el que hubiera sido nombrado, salvo cuando concurra justa causa, apreciada por el consejo de administración previo informe de la comisión de nombramientos. En particular, se entenderá que existe justa causa cuando el consejero pase a ocupar nuevos cargos o contraiga nuevas obligaciones que le impidan dedicar el tiempo necesario al desempeño de las funciones propias del cargo de consejero, incumpla los deberes inherentes a su cargo o incurra en algunas de las circunstancias que le hagan perder su condición de independiente, de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable.

También podrá proponerse la separación de consejeros independientes como consecuencia de ofertas públicas de adquisición, fusiones u otras operaciones corporativas similares que supongan un cambio en la estructura de capital de la sociedad, cuando tales cambios en la estructura del consejo de administración vengan propiciados por el criterio de proporcionalidad señalado en la recomendación 16.

Cumple [X] Explique []

22. Que las sociedades establezcan reglas que obliguen a los consejeros a informar y, en su caso, a dimitir cuando se den situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación en la propia sociedad, que puedan perjudicar al crédito y reputación de esta y, en particular, que les obliguen a informar al consejo de administración de cualquier causa penal en la que aparezcan como investigados, así como de sus vicisitudes procesales.

Y que, habiendo sido informado o habiendo conocido el consejo de otro modo alguna de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, examine el caso tan pronto como sea posible y, atendiendo a las circunstancias concretas, decida, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, si debe o no adoptar alguna medida, como la apertura de una investigación interna, solicitar la dimisión del consejero o proponer su cese. Y que se informe al respecto en el informe anual de gobierno corporativo, salvo que concurran circunstancias especiales que lo justifiquen, de lo que deberá dejarse constancia en acta. Ello sin perjuicio de la información que la sociedad deba difundir, de resultar procedente, en el momento de la adopción de las medidas correspondientes.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

23. Que todos los consejeros expresen claramente su oposición cuando consideren que alguna propuesta de decisión sometida al consejo de administración puede ser contraria al interés social. Y que otro tanto hagan, de forma especial, los independientes y demás consejeros a quienes no afecte el potencial conflicto de intereses, cuando se trate de decisiones que puedan perjudicar a los accionistas no representados en el consejo de administración.

Y que cuando el consejo de administración adopte decisiones significativas o reiteradas sobre las que el consejero hubiera formulado serias reservas, este saque las conclusiones que procedan y, si optara por dimitir, explique las razones en la carta a que se refiere la recomendación siguiente.

Esta recomendación alcanza también al secretario del consejo de administración, aunque no tenga la condición de consejero.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

24. Que cuando, ya sea por dimisión o por acuerdo de la junta general, un consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, explique de manera suficiente las razones de su dimisión o, en el caso de consejeros no ejecutivos, su parecer sobre los motivos del cese por la junta, en una carta que remitirá a todos los miembros del consejo de administración.

Y que, sin perjuicio de que se dé cuenta de todo ello en el informe anual de gobierno corporativo, en la medida en que sea relevante para los inversores, la sociedad publique a la mayor brevedad posible el cese incluyendo referencia suficiente a los motivos o circunstancias aportados por el consejero.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

25. Que la comisión de nombramientos se asegure de que los consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

Y que el reglamento del consejo establezca el número máximo de consejos de sociedades de los que pueden formar parte sus consejeros.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

26. Que el consejo de administración se reúna con la frecuencia precisa para desempeñar con eficacia sus funciones y, al menos, ocho veces al año, siguiendo el programa de fechas y asuntos que establezca al inicio del ejercicio, pudiendo cada consejero individualmente proponer otros puntos del orden del día inicialmente no previstos.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

27. Que las inasistencias de los consejeros se reduzcan a los casos indispensables y se cuantifiquen en el informe anual de gobierno corporativo. Y que, cuando deban producirse, se otorgue representación con instrucciones.

Cumple [] Cumple parcialmente [X] Explique []

En el caso de ausencias inevitables, la legislación con el objetivo de evitar que se modifique de facto el equilibrio del consejo de administración, permite que se puede delegar en otro consejero (los no ejecutivos solo en otros no ejecutivos) es lo que establece el Principio 14 del Código de Buen Gobierno y así también contemplan los Estatutos Sociales (en su artículo 37) así como el Reglamento del Consejo (en su artículo 24) que determinan que los consejeros deberán asistir personalmente a las sesiones del Consejo. No obstante, cuando no puedan hacerlo personalmente, procurarán otorgar su representación por escrito y con carácter especial para cada sesión a otro miembro del Consejo incluyendo las oportunas instrucciones. Los consejeros no ejecutivos solo podrán hacerlo en otro consejero no ejecutivo, si bien los consejeros independientes únicamente podrán otorgar su representación a favor de otro consejero independiente.

Es importante mencionar que la Política de Gobierno Corporativo de CaixaBank establece en relación con el deber de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración que, en caso de que por causa justificada no puedan hacerlo personalmente, los consejeros procurarán otorgar su representación por escrito y con carácter especial para cada sesión a otro miembro del Consejo de Administración incluyendo, en su caso, las oportunas instrucciones, y que, en cualquier caso, se procurará que la asistencia de cada consejero a las reuniones del Consejo no sea inferior al 80%. Por lo tanto, las delegaciones son una práctica residual en CaixaBank.

El Consejo de Administración valora como buena práctica de Gobierno corporativo que, en los casos de imposibilidad de asistir, las representaciones cuando se den, en general no se produzcan, con instrucciones específicas. Ello no modifica de facto el equilibrio del Consejo dado que las delegaciones de los consejeros no ejecutivos solo pueden realizarse en no ejecutivos y en el caso de los independientes únicamente a favor de otro independiente, y hay que recordar que al margen de cualquiera que sea su tipología el consejero debe siempre defender el interés social.

Por otro lado, como ejercicio de libertad de cada consejero, que también puede delegar con las oportunas instrucciones tal y como sugiere el Reglamento del Consejo, la decisión de delegar sin instrucciones representa el ejercicio de autonomía de cada consejero de sopesar aquello

que da más valor a su representación y finalmente decidirse por el hecho de que su representante se atenga al resultado del debate en sede del Consejo. Ello además está en línea con lo establecido en la Ley sobre las facultades del Presidente del Consejo, al que se atribuye entre otras la de estimular el debate y la participación activa de los consejeros durante las sesiones, salvaguardando su libre toma de posición.

Por lo tanto, la libertad de realizar delegaciones con o sin instrucciones específicas a la elección de cada consejero se considera una buena práctica y en concreto la ausencia de las mismas por facilitar la posición del mandatario para atenerse al tenor del debate.

28. Que cuando los consejeros o el secretario manifiesten preocupación sobre alguna propuesta o, en el caso de los consejeros, sobre la marcha de la sociedad y tales preocupaciones no queden resueltas en el consejo de administración, a petición de quien las hubiera manifestado, se deje constancia de ellas en el acta.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐ No aplicable ☐

29. Que la sociedad establezca los cauces adecuados para que los consejeros puedan obtener el asesoramiento preciso para el cumplimiento de sus funciones incluyendo, si así lo exigieran las circunstancias, asesoramiento externo con cargo a la empresa.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐

30. Que, con independencia de los conocimientos que se exijan a los consejeros para el ejercicio de sus funciones, las sociedades ofrezcan también a los consejeros programas de actualización de conocimientos cuando las circunstancias lo aconsejen.

Cumple ☒ Explique ☐ No aplicable ☐

31. Que el orden del día de las sesiones indique con claridad aquellos puntos sobre los que el consejo de administración deberá adoptar una decisión o acuerdo para que los consejeros puedan estudiar o recabar, con carácter previo, la información precisa para su adopción.

Cuando, excepcionalmente, por razones de urgencia, el presidente quiera someter a la aprobación del consejo de administración decisiones o acuerdos que no figuraran en el orden del día, será preciso el consentimiento previo y expreso de la mayoría de los consejeros presentes, del que se dejará debida constancia en el acta.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐

32. Que los consejeros sean periódicamente informados de los movimientos en el accionariado y de la opinión que los accionistas significativos, los inversores y las agencias de calificación tengan sobre la sociedad y su grupo.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐

33. Que el presidente, como responsable del eficaz funcionamiento del consejo de administración, además de ejercer las funciones que tiene legal y estatutariamente atribuidas, prepare y someta al consejo de administración un programa de fechas y asuntos a tratar; organice y coordine la evaluación periódica del consejo, así como, en su caso, la del primer ejecutivo de la sociedad; sea responsable de la dirección del consejo y de la efectividad de su funcionamiento; se asegure de que se dedica suficiente tiempo de discusión a las cuestiones estratégicas, y acuerde y revise los programas de actualización de conocimientos para cada consejero, cuando las circunstancias lo aconsejen.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

34. Que cuando exista un consejero coordinador, los estatutos o el reglamento del consejo de administración, además de las facultades que le corresponden legalmente, le atribuya las siguientes: presidir el consejo de administración en ausencia del presidente y de los vicepresidentes, en caso de existir; hacerse eco de las preocupaciones de los consejeros no ejecutivos; mantener contactos con inversores y accionistas para conocer sus puntos de vista a efectos de formarse una opinión sobre sus preocupaciones, en particular, en relación con el gobierno corporativo de la sociedad; y coordinar el plan de sucesión del presidente.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

35. Que el secretario del consejo de administración vele de forma especial para que en sus actuaciones y decisiones el consejo de administración tenga presentes las recomendaciones sobre buen gobierno contenidas en este Código de buen gobierno que fueran aplicables a la sociedad.

Cumple [X] Explique []

36. Que el consejo de administración en pleno evalúe una vez al año y adopte, en su caso, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas respecto de:
- a) La calidad y eficiencia del funcionamiento del consejo de administración.
 - b) El funcionamiento y la composición de sus comisiones.
 - c) La diversidad en la composición y competencias del consejo de administración.
 - d) El desempeño del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad.
 - e) El desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de las distintas comisiones del consejo.

Para la realización de la evaluación de las distintas comisiones se partirá del informe que estas eleven al consejo de administración, y para la de este último, del que le eleve la comisión de nombramientos.

Cada tres años, el consejo de administración será auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo, cuya independencia será verificada por la comisión de nombramientos.

Las relaciones de negocio que el consultor o cualquier sociedad de su grupo mantengan con la sociedad o cualquier sociedad de su grupo deberán ser desglosadas en el informe anual de gobierno corporativo.

El proceso y las áreas evaluadas serán objeto de descripción en el informe anual de gobierno corporativo.

Cumple [] Cumple parcialmente [X] Explique []

Respecto al ejercicio 2025, el Consejo de Administración ha realizado la autoevaluación de su funcionamiento de manera interna tras descartar la conveniencia de contar con la asistencia de un asesor externo al considerar que dado el proceso de renovación parcial del Consejo, y debido al poco tiempo que llevaba el Consejo actual constituido tras los cambios aprobados en la Junta General de Accionistas del ejercicio 2025 resultaba más aconsejable y razonable posponer la colaboración externa al próximo ejercicio de autoevaluación.

Consiguientemente, el ejercicio de autoevaluación ha seguido el mismo procedimiento que el año anterior contando con la asistencia de Secretaría General y del Consejo para su desarrollo.

37. Que cuando exista una comisión ejecutiva en ella haya presencia de al menos dos consejeros no ejecutivos, siendo al menos uno de ellos independiente; y que su secretario sea el del consejo de administración.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

38. Que el consejo de administración tenga siempre conocimiento de los asuntos tratados y de las decisiones adoptadas por la comisión ejecutiva y que todos los miembros del consejo de administración reciban copia de las actas de las sesiones de la comisión ejecutiva.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

39. Que los miembros de la comisión de auditoría en su conjunto, y de forma especial su presidente, se designen teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

40. Que bajo la supervisión de la comisión de auditoría, se disponga de una unidad que asuma la función de auditoría interna que vele por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno y que funcionalmente dependa del presidente no ejecutivo del consejo o del de la comisión de auditoría.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

41. Que el responsable de la unidad que asuma la función de auditoría interna presente a la comisión de auditoría, para su aprobación por esta o por el consejo, su plan anual de trabajo, le informe directamente de su ejecución, incluidas las posibles incidencias y limitaciones al alcance que se presenten en su desarrollo, los resultados y el seguimiento de sus recomendaciones y le someta al final de cada ejercicio un informe de actividades.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

42. Que, además de las previstas en la ley, correspondan a la comisión de auditoría las siguientes funciones:

1. En relación con los sistemas de información y control interno:

a) Supervisar y evaluar el proceso de elaboración y la integridad de la información financiera y no financiera, así como los sistemas de control y gestión de riesgos financieros y no financieros relativos a la sociedad y, en su caso, al grupo —incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales o relacionados con la corrupción— revisando el cumplimiento de los requisitos normativos, la adecuada delimitación del perímetro de consolidación y la correcta aplicación de los criterios contables.

b) Velar por la independencia de la unidad que asume la función de auditoría interna; proponer la selección, nombramiento y cese del responsable del servicio de auditoría interna; proponer el presupuesto de ese servicio; aprobar o proponer la aprobación al consejo de la orientación y el plan de trabajo anual de la auditoría interna, asegurándose de que su actividad esté enfocada principalmente en los riesgos relevantes (incluidos los reputacionales); recibir información periódica sobre sus actividades; y verificar que la alta dirección tenga en cuenta las conclusiones y recomendaciones de sus informes.

c) Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados y a otras personas relacionadas con la sociedad, tales como consejeros, accionistas, proveedores, contratistas o subcontratistas, comunicar las irregularidades de potencial trascendencia, incluyendo las financieras y contables, o de cualquier otra índole, relacionadas con la compañía que adviertan en el seno de la empresa o su grupo. Dicho mecanismo deberá garantizar la confidencialidad y, en todo caso, prever supuestos en los que las comunicaciones puedan realizarse de forma anónima, respetando los derechos del denunciante y denunciado.

d) Velar en general por que las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica.

2. En relación con el auditor externo:

a) En caso de renuncia del auditor externo, examinar las circunstancias que la hubieran motivado.

b) Velar que la retribución del auditor externo por su trabajo no comprometa su calidad ni su independencia.

c) Supervisar que la sociedad comunique a través de la CNMV el cambio de auditor y lo acompañe de una declaración sobre la eventual existencia de desacuerdos con el auditor saliente y, si hubieran existido, de su contenido.

d) Asegurar que el auditor externo mantenga anualmente una reunión con el pleno del consejo de administración para informarle sobre el trabajo realizado y sobre la evolución de la situación contable y de riesgos de la sociedad.

e) Asegurar que la sociedad y el auditor externo respetan las normas vigentes sobre prestación de servicios distintos a los de auditoría, los límites a la concentración del negocio del auditor y, en general, las demás normas sobre independencia de los auditores.

Cumple [X]

Cumple parcialmente []

Explique []

43. Que la comisión de auditoría pueda convocar a cualquier empleado o directivo de la sociedad, e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

44. Que la comisión de auditoría sea informada sobre las operaciones de modificaciones estructurales y corporativas que proyecte realizar la sociedad para su análisis e informe previo al consejo de administración sobre sus condiciones económicas y su impacto contable y, en especial, en su caso, sobre la ecuación de canje propuesta.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

45. Que la política de control y gestión de riesgos identifique o determine al menos:

- a) Los distintos tipos de riesgo, financieros y no financieros (entre otros los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medio ambientales, políticos y reputacionales, incluidos los relacionados con la corrupción) a los que se enfrenta la sociedad, incluyendo entre los financieros o económicos, los pasivos contingentes y otros riesgos fuera de balance.
- b) Un modelo de control y gestión de riesgos basado en diferentes niveles, del que formará parte una comisión especializada en riesgos cuando las normas sectoriales lo prevean o la sociedad lo estime apropiado.
- c) El nivel de riesgo que la sociedad considere aceptable.
- d) Las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse.
- e) Los sistemas de información y control interno que se utilizarán para controlar y gestionar los citados riesgos, incluidos los pasivos contingentes o riesgos fuera de balance.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

46. Que bajo la supervisión directa de la comisión de auditoría o, en su caso, de una comisión especializada del consejo de administración, exista una función interna de control y gestión de riesgos ejercida por una unidad o departamento interno de la sociedad que tenga atribuidas expresamente las siguientes funciones:

- a) Asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos y, en particular, que se identifiquen, gestionen, y cuantifiquen adecuadamente todos los riesgos importantes que afecten a la sociedad.
- b) Participar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgos y en las decisiones importantes sobre su gestión.
- c) Velar por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente en el marco de la política definida por el consejo de administración.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

47. Que los miembros de la comisión de nombramientos y de retribuciones –o de la comisión de nombramientos y la comisión de retribuciones, si estuvieren separadas– se designen procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar y que la mayoría de dichos miembros sean consejeros independientes.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐

48. Que las sociedades de elevada capitalización cuenten con una comisión de nombramientos y con una comisión de remuneraciones separadas.

Cumple ☒ Explique ☐ No aplicable ☐

49. Que la comisión de nombramientos consulte al presidente del consejo de administración y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos.

Y que cualquier consejero pueda solicitar de la comisión de nombramientos que tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐

50. Que la comisión de retribuciones ejerza sus funciones con independencia y que, además de las funciones que le atribuya la ley, le correspondan las siguientes:

- a) Proponer al consejo de administración las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- b) Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.
- c) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la sociedad.
- d) Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la comisión.
- e) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐

51. Que la comisión de retribuciones consulte al presidente y al primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐

52. Que las reglas de composición y funcionamiento de las comisiones de supervisión y control figuren en el reglamento del consejo de administración y que sean consistentes con las aplicables a las comisiones legalmente obligatorias conforme a las recomendaciones anteriores, incluyendo:

- a) Que estén compuestas exclusivamente por consejeros no ejecutivos, con mayoría de consejeros independientes.
- b) Que sus presidentes sean consejeros independientes.
- c) Que el consejo de administración designe a los miembros de estas comisiones teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de cada comisión, delibere sobre sus propuestas e informes; y que rindan cuentas, en el primer pleno del consejo de administración posterior a sus reuniones, de su actividad y que respondan del trabajo realizado.
- d) Que las comisiones puedan recabar asesoramiento externo, cuando lo consideren necesario para el desempeño de sus funciones.
- e) Que de sus reuniones se levante acta, que se pondrá a disposición de todos los consejeros.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

53. Que la supervisión del cumplimiento de las políticas y reglas de la sociedad en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo, así como de los códigos internos de conducta, se atribuya a una o se reparta entre varias comisiones del consejo de administración que podrán ser la comisión de auditoría, la de nombramientos, una comisión especializada en sostenibilidad o responsabilidad social corporativa u otra comisión especializada que el consejo de administración, en ejercicio de sus facultades de auto-organización, haya decidido crear. Y que tal comisión esté integrada únicamente por consejeros no ejecutivos, siendo la mayoría independientes y se le atribuyan específicamente las funciones mínimas que se indican en la recomendación siguiente.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

54. Las funciones mínimas a las que se refiere la recomendación anterior son las siguientes:

- a) La supervisión del cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de los códigos internos de conducta de la empresa, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores.
- b) La supervisión de la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa así como a la comunicación con accionistas e inversores, asesores de voto y otros grupos de interés. Asimismo se hará seguimiento del modo en que la entidad se comunica y relaciona con los pequeños y medianos accionistas.
- c) La evaluación y revisión periódica del sistema de gobierno corporativo y de la política en materia medioambiental y social de la sociedad, con el fin de que cumplan su misión de promover el interés social y tengan en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés.
- d) La supervisión de que las prácticas de la sociedad en materia medioambiental y social se ajustan a la estrategia y política fijadas.
- e) La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

55. Que las políticas de sostenibilidad en materias medioambientales y sociales identifiquen e incluyan al menos:

- a) Los principios, compromisos, objetivos y estrategia en lo relativo a accionistas, empleados, clientes, proveedores, cuestiones sociales, medio ambiente, diversidad, responsabilidad fiscal, respeto de los derechos humanos y prevención de la corrupción y otras conductas ilegales
- b) Los métodos o sistemas para el seguimiento del cumplimiento de las políticas, de los riesgos asociados y su gestión.
- c) Los mecanismos de supervisión del riesgo no financiero, incluido el relacionado con aspectos éticos y de conducta empresarial.
- d) Los canales de comunicación, participación y diálogo con los grupos de interés.
- e) Las prácticas de comunicación responsable que eviten la manipulación informativa y protejan la integridad y el honor.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

56. Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

Cumple [X] Explique []

57. Que se circunscriban a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y al desempeño personal, así como la remuneración mediante entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción y los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Se podrá contemplar la entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique []

58. Que en caso de remuneraciones variables, las políticas retributivas incorporen los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares.

Y, en particular, que los componentes variables de las remuneraciones:

- d) Estén vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.
- b) Promuevan la sostenibilidad de la empresa e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.
- c) Se configuren sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

59. Que el pago de los componentes variables de la remuneración quede sujeto a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas. Las entidades incluirán en el informe anual de remuneraciones de los consejeros los criterios en cuanto al tiempo requerido y métodos para tal comprobación en función de la naturaleza y características de cada componente variable.

Que, adicionalmente, las entidades valoren el establecimiento de una cláusula de reducción ('malus') basada en el diferimiento por un período suficiente del pago de una parte de los componentes variables que implique su pérdida total o parcial en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable.

Cumple [X] Cumple parcialmente [] Explique [] No aplicable []

60. Que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐ No aplicable ☐

61. Que un porcentaje relevante de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos esté vinculado a la entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐ No aplicable ☐

62. Que una vez atribuidas las acciones, las opciones o instrumentos financieros correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros ejecutivos no puedan transferir su titularidad o ejercerlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años.

Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐ No aplicable ☐

63. Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Cumple ☒ Cumple parcialmente ☐ Explique ☐ No aplicable ☐

64. Que los pagos por resolución o extinción del contrato no superen un importe equivalente a dos años de la retribución total anual y que no se abonen hasta que la sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

A efectos de esta recomendación, entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual.

Cumple ☐ Cumple parcialmente ☒ Explique ☐ No aplicable ☐

Los pagos por resolución o extinción del contrato del Consejero Delegado, incluyendo la indemnización en caso de cese o extinción de la relación en determinados supuestos y el pacto de no competencia post contractual, no superan el importe equivalente a dos años de la retribución total anual.

Por otro lado, CaixaBank tiene reconocido a favor del Consejero Delegado un complemento de previsión social para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

En el caso del compromiso para cubrir la contingencia de jubilación, se trata de un sistema establecido en régimen de aportación definida, para el cual se fijan con carácter previo las aportaciones anuales a realizar.

En virtud de este compromiso, el Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a percibir una prestación de jubilación, cuando alcance la edad legalmente establecida, que será el resultado de la suma de las aportaciones realizadas por CaixaBank y sus correspondientes rendimientos hasta dicha fecha, siempre que no se produzca su cese debido a justa causa, y sin perjuicio del tratamiento aplicable a los beneficios discrecionales de pensiones conforme a la normativa regulatoria en materia de remuneraciones aplicable a las entidades de crédito.

Con la terminación del contrato del Consejero Delegado, las aportaciones quedarían consolidadas (salvo en el supuesto de terminación por justa causa imputable al Consejero Delegado) pero en ningún caso se prevé la posibilidad de que perciba la prestación de jubilación de forma anticipada, ya que su devengo y pago se produciría sólo con motivo y en el momento de la jubilación (o de la producción del resto de contingencias cubiertas) y no por motivo de la terminación del contrato.

La naturaleza de estos sistemas de ahorro no es indemnizatoria ni compensatoria por la pérdida de derechos a la asunción de obligaciones de no competir, al configurarse como un sistema de ahorro que se va dotando a lo largo de tiempo con aportaciones periódicas y que forman parte de los componentes fijos del paquete retributivo habitual de los consejeros Ejecutivos; a diferencia de las indemnizaciones o compensaciones por no competir, crece a lo largo del tiempo y no se fija en términos absolutos.

Por ello, la entidad sólo incumpliría con la recomendación 64 si la mera consolidación de derechos de los sistemas de ahorro, sin devengo ni pago efectivos en el momento de la terminación, hubiese de quedar incluida en el concepto de abono de pagos por resolución o extinción del contrato allí definido.

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

☐ Sí

☒ No

Manifiesto que los datos incluidos en este anexo estadístico coinciden y son consistentes con las descripciones y datos incluidos en el informe anual de gobierno corporativo publicado por la sociedad.

Informe Anual de Remuneraciones



Índice

/01

Introducción

P. 870 Introducción

/02

Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneración

P. 874 Retribución de los consejeros

P. 876 Comisión de Retribuciones

/03

Política de Remuneraciones 2025

P. 877 Retribución de los Consejeros en su condición de tales

P. 879 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

/04

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

P. 896 Condiciones generales de los contratos

P. 898 Condiciones particulares del contrato del Consejero Delegado

/05

Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2026

P. 900 Retribución de los consejeros en su condición de tales

P. 902 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

/06

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

P. 921 Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

/07

Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



01. Introducción



*El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025 (en adelante, Informe o IARC) se **elabora por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank, S.A.** (en adelante, CaixaBank, Sociedad o Entidad) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC), siguiendo el contenido y las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV)¹.*

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, de cara al ejercicio 2026 está previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas una modificación de la Política de Remuneración de Consejeros aprobada por la Junta General de CaixaBank del 11 de abril de 2025 y cuyas modificaciones se detallan en este Informe.



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

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

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

De esta forma, el apartado 5 del presente IARC describe las características de la Política que, a la fecha de elaboración del presente Informe, está previsto elevar a la Junta General de Accionistas del año 2026.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión del 19 de febrero de 2026, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2026, como punto separado del orden del día.



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



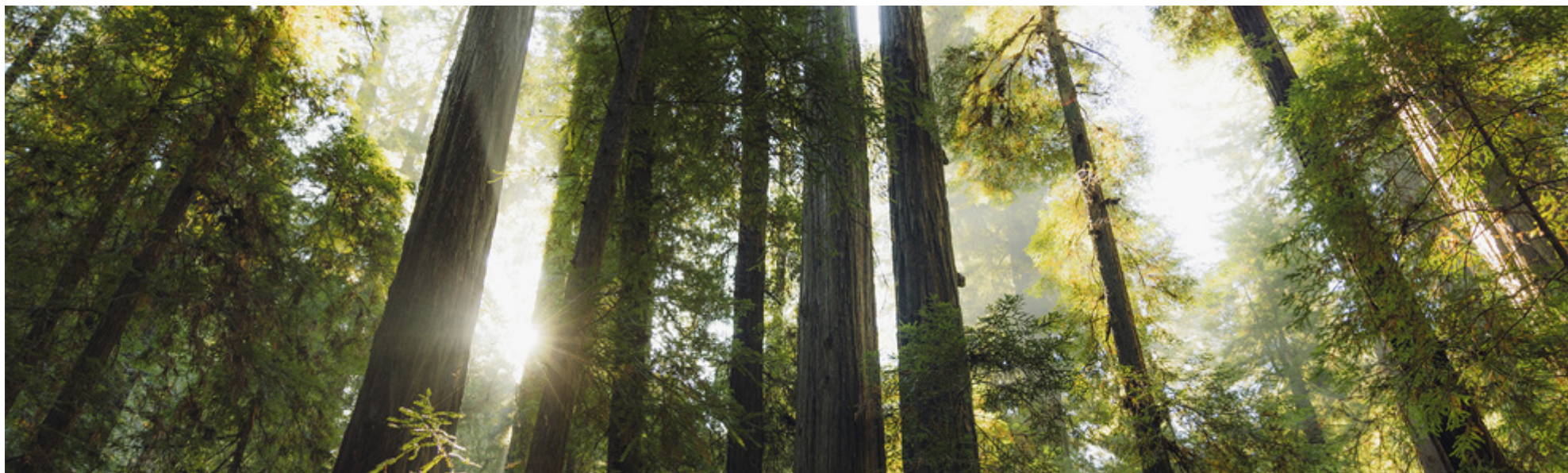
02. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneración

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

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

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

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



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

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

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



2.1 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

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

CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

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

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

RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS

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

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

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

CaixaBank, S.A. está sujeta a la ley 10/2014² (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 garantizada. No obstante, la Sociedad podrá considerar excepcionalmente su conveniencia en el caso de nuevos nombramientos o contrataciones, siempre que la Sociedad posea una base de capital sana y sólida y su aplicación se limite al primer año de vigencia del contrato. Con carácter general, si se considerara dicha aplicación excepcional no debería exceder del importe de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración.

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

2.2 COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

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

La Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Ernst & Young Abogados S.L.P. ("EY") en la elaboración de la Política que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2026 y en las comparativas de mercado de los consejeros en su condición de tales, así como con Willis Towers Watson por lo que respecta a los análisis y comparativas de mercado en materia de remuneración y compensación de mercado de Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección.



03. Política de Remuneraciones 2025

3.1 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

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

La cifra fijada por la Junta General se destina a retribuir al Consejo y a sus comisiones, y se distribuye entre sus miembros, en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en atención a las funciones y dedicación de cada uno de ellos y a su pertenencia a las distintas comisiones como en la periodicidad y forma a través de dietas, retribuciones estatutarias, u otras. En la Junta General de 2025 se fijó en 5.000.000 euros la cantidad anual máxima de la remuneración para el conjunto de Consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas.

En consecuencia, los importes aprobados por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones en los ejercicios 2025 y 2024 son los que se indican a continuación:



REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

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

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

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

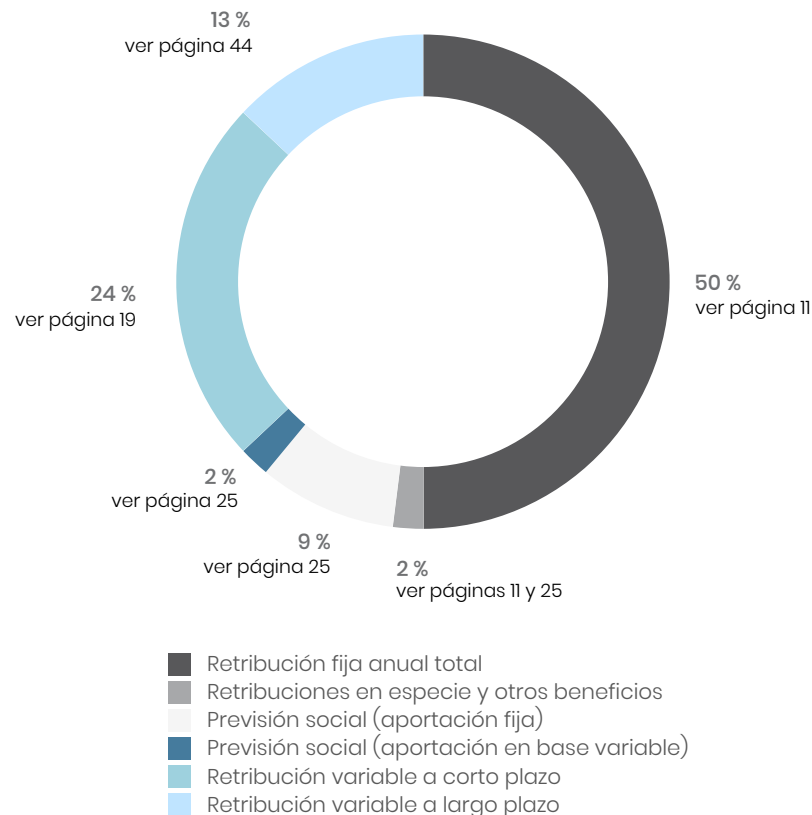
Para la cumplimentación del anexo estadístico, que no permite incluir decimales en la información, se ha redondeado el importe de la remuneración por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones al importe más cercano, generándose una diferencia respecto el total aquí informado.

Todos los Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos, para cubrir las responsabilidades en que puedan incurrir por el desempeño de sus funciones. La Política de Remuneración

no contempla el establecimiento de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros no Ejecutivos.

3.2 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS CON FUNCIONES EJECUTIVAS

A modo de resumen, a continuación se presenta el mix retributivo correspondiente a la retribución devengada por el Consejero Delegado de CaixaBank en 2025:



COMPONENTES FIJOS DE LA REMUNERACIÓN

La remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos se basa principalmente en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, combinada con un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc. Las encuestas salariales y estudios específicos ad hoc en los que participa CaixaBank están realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo la muestra utilizada para 2025, un grupo de entidades financieras europeas comparables con CaixaBank en términos de dimensión (activos, capitalización bursátil, facturación y empleados), modelo de negocio y ubicación geográfica y el conjunto de las empresas del IBEX 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		

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

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

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

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



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

Remuneración vinculada a componentes fijos de Consejeros Ejecutivos

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

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

Otros beneficios de los Consejeros Ejecutivos

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

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

COMPONENTES VARIABLES DE LA RETRIBUCIÓN

Esquema de Remuneración variable con métricas Plurianuales

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

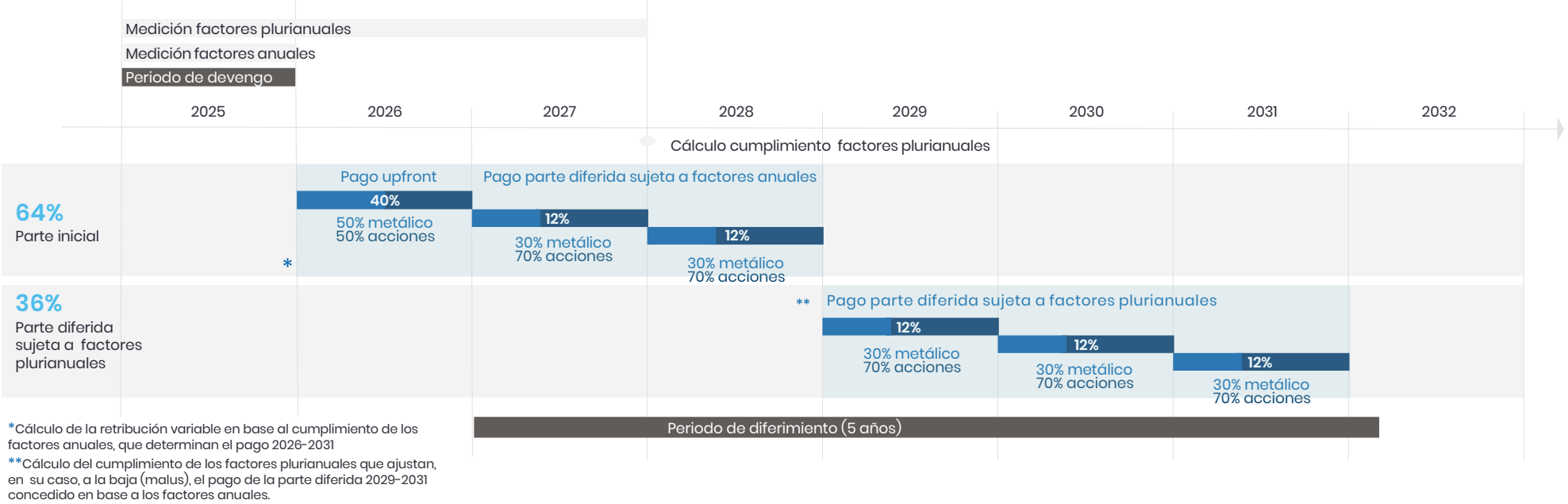
Este Esquema se determina sobre la base de una remuneración variable objetivo establecida para cada uno de los Consejeros Ejecutivos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, que representa el importe de remuneración variable a percibir en caso de un cumplimiento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

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

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



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



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.

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

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

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

Métricas de medición de factores anuales

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

Criterios	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución	Objetivo	Resultado	Reconocimiento del reto (%)	
Financieros	ROTE	20 %	> 18% = 120%	120 %	15,8 %	17,5 %	114,50 %	
			Entre 18% y 13,6%	Entre 120% y 80%				
			< 13,6% = 0%	0%				
	Ratio de Eficiencia recurrente	15 %	< 39,4% = 120%	120 %	41,0 %	39,4 %	118,80 %	
			Entre 39,4% y 42,7%	Entre 120% y 80%				
			> 42,7% = 0%	0%				
	NPAs (variación en mill. €)	10 %	< -1.697 mill. € = 120%	120 %	-1.278mill.€	-2.345 mill. €	120 %	
			Entre -1.697 mill. € y -859 mill. €	Entre 120% y 80%				
			>-859 mill. € = 0%	0%				
	Cuota de Mercado	10 %	> +0,42 p.p.	120 %	+0,12p.p.	+0,08 p.p.	100 %	
			Entre +0,22 p.p. y +0,42 p.p.	Entre 100% y 120%				
			Entre +0,02 p.p. y +0,22 p.p.	100 %				
			Entre -0,18 p.p. y +0,02 p.p.	Entre 80% y 100%				
			< -0,18 p.p.	0%				
	Corporativos	RAF	20 %	0 ámbares	105 %	1 ámbar	1 ámbar	100 %
				0,5 ámbares	103 %			
				1 ámbar	100 %			
				1,5 ámbares	98 %			
				2 ámbares	95 %			
				2,5 ámbares	93 %			
				3 ámbares	90 %			
				3,5 ámbares	88 %			
				4 ámbares	85 %			
				4,5 ámbares	82,5%			
5 ámbares				80 %				
>= 5,5 ámbares				0%				
Factores de Sostenibilidad (Medioambientales, Sociales y de Gobernanza)		10 %	Mobilización acumulada en Finanzas Sostenibles (25%)	> 40.713 mill. €	12	33.928 mill. €	46.167 mill. €	117,0 %
				Entre 40.713 mill. € y 27.142 mill. €	Entre 120% y 80%			
				< 27.142 mill. €	0%			
			% empresas con exposición crediticia de sectores bajo el perímetro Net Zero a cierre de 2024 con las que se ha realizado engagement (25%)	Entre 100% y 80%	Entre 120% y 80%			
				< 80%	0%			
			Reconocimiento por encima de la media entre 2 y 4 agencias de los principales ratings de Sostenibilidad entre los peers del Eurostoxx Banks (MSCI, S&P, Sustainalytics, Fitch, ISS) (25%)	En más de 4 agencias	12			
				Entre 4 y 2 agencias	Entre 120% y 80%			
				En menos de 2 agencias	0%			
				> 44%	12			
			% Mujeres en posiciones directivas (25%)	Entre 44% y 43,8%	Entre 120% y 80%			
				< 43,8%	0%			
			Calidad	15 %	NPS relacional (60%)			
Entre 17% y 25%	Entre 120% y 80%							
< 17%	0%							
NPS transaccional (40%)	> 70%	12						
	Entre 64% y 70%	Entre 120% y 80%						
	< 64%	0%						
Consecución							109,69 %	
Ajuste negativo del 5% en caso de superar el número de GAPs de cumplimiento de criticidad Alta y Media con más de 6 y 12 meses de antigüedad respectivamente, a cierre del ejercicio 2025.							No corresponde ajuste	

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

CRITERIOS CORPORATIVOS FINANCIEROS:

ROTE (Return on Tangible Equity) (20%)

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

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

Ratio de eficiencia recurrente (RE) (15%)

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

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

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

Variación NPAs (10%)

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

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

Cuota de Mercado (10%)

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

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

CRITERIOS CORPORATIVOS NO FINANCIEROS:

Risk appetite Framework (RAF): (20%)

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

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

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



Sostenibilidad (10%)

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

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

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

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

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

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

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

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

Calidad (15%)

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

_EL OBJETIVO DEL RETO ERA:

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

_HABIÉNDOSE ALCANZADO UN RESULTADO DE:

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

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

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

Compliance (Ajuste del 5%)

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

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



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

Métricas de medición de factores plurianuales

Los retos corporativos plurianuales, con una ponderación del 100%, son fijados anualmente por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con un grado de consecución en el rango de [0%-100%], y actúan como posible ajuste reductor de la retribución variable diferida. Su determinación para el reto plurianual 2023-2025 se basa en los siguientes conceptos alineados con los objetivos estratégicos:

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

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

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

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

CETI (25%)

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

TSR (Total Share Return) (25%)

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

ROTE Plurianual (25%)

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

Sostenibilidad (25%)

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

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



DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE CON MÉTRICAS PLURIANUALES

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

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

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

_CONSEJERO DELEGADO

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

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

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



DIFERIMIENTO Y PAGO EN INSTRUMENTOS RETRIBUCIÓN VARIABLE

_GONZALO GORTÁZAR – CONSEJERO DELEGADO

La remuneración devengada en el ejercicio 2025 vinculada a componentes variables del Consejero Delegado.¹

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

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

Los rendimientos de la remuneración variable diferida en formato bonus para el Consejero Delegado abonada en el año ascienden a 13.454 euros y se incluyen en “Otros conceptos” en el punto 7.C.1. a) i) del anexo estadístico.

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

COMPONENTES VARIABLES A LARGO PLAZO DE LOS SISTEMAS RETRIBUTIVOS DE AÑOS ANTERIORES

PLAN DE INCENTIVOS ANUALES CONDICIONADOS VINCULADOS AL PLAN ESTRATÉGICO 2019-2021

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

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

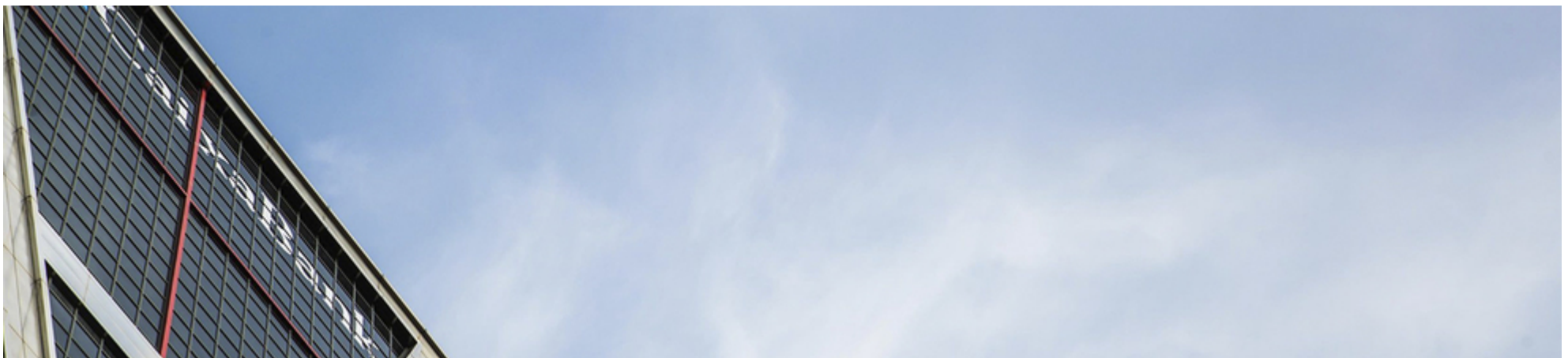
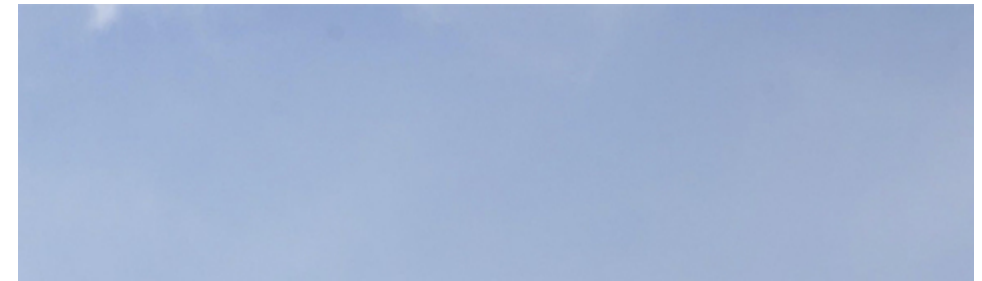
Con respecto al segundo ciclo del Plan, como medida de responsabilidad por parte de la Dirección de CaixaBank ante la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19, el Consejo de Administración, aprobó en su sesión del 16 de abril de 2020, la no asignación de acciones a las Beneficiarios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

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

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

_GONZALO GORTÁZAR - CONSEJERO DELEGADO

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono del 3º ciclo PIAC 2019- 2021	Acciones	33 %	35.568	67 %	35.568



REQUERIMIENTOS COMUNES APLICABLES A LA REMUNERACIÓN VARIABLE

POLÍTICA DE RETENCIÓN

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

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

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

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

SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE (MALUS)

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

- | Los fallos significativos en la gestión del riesgo (tales como un incumplimiento grave en el RAF, a juicio del Comité Global de Riesgos), cometidos por CaixaBank, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría externo o circunstancias que minoren los parámetros financieros que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- | El incremento sufrido por CaixaBank o por una de sus unidades de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- | Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al profesional responsable de aquellos y al Consejero Ejecutivo.

- | El incumplimiento de normativas o códigos de conducta internos del Grupo, incluyendo:
 - a. Incumplimientos normativos que les sean imputables con calificación de infracción grave o muy grave.
 - b. Incumplimiento de normativas internas con calificación de grave o muy grave.
 - c. Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - d. Incumplimientos normativos que les sean imputables y que, comporten o no pérdidas, puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio y, en general, participación o responsabilidad en conductas que hayan generado importantes pérdidas.
- | Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos en la toma de esas decisiones.
- | Despido disciplinario procedente o, en el caso de contratos de naturaleza mercantil, por justa causa a instancias de la Sociedad (en este supuesto la reducción será total). Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Ejecutivo debe desempeñar sus cargos en el Grupo, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de



servicios que pudieran establecerse con el Grupo.

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



SUPUESTOS DE RECUPERACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE (CLAWBACK)

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

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

EXTINCIÓN O SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN PROFESIONAL

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

SITUACIONES ESPECIALES

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

INCOMPATIBILIDAD CON ESTRATEGIAS DE COBERTURA PERSONAL O MECANISMOS DE ELUSIÓN.

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

APORTACIONES A SISTEMAS DE PREVISIÓN Y OTRAS COBERTURAS

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

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

CARÁCTER NO DISCRECIONAL

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

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

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

ELIMINACIÓN DE DUPLICIDADES

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

RÉGIMEN DE CONSOLIDACIÓN DE DERECHOS

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

APORTACIONES OBLIGATORIAS EN BASE VARIABLE

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

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

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

A continuación se detallan las remuneraciones devengadas del ejercicio 2025 correspondientes a la remuneración a través de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos:

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

Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)					
Cargo		Componente fijo (85%) (miles de euros)	Componente variable (15%) (miles de euros)	Cobertura fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez (miles de euros)	Total (miles de euros)
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	471	92	111	674
Total por concepto 2025		471	92	111	674
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	471	99	98	668
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo			128	128
Total por concepto 2024		471	99	226	796

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

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



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

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

_REMUNERACIÓN POR CARGOS EN SOCIEDADES DEL GRUPO Y EN OTRAS SOCIEDADES EN INTERÉS DE CAIXABANK

(miles de euros)	Cargo	Sociedad participada	Total
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI, S.A.	63
Gonzalo Gortázar	Presidente	CaixaBank Payments & Consumer	32
Gonzalo Gortázar	Presidente	VidaCaixa	214
Tomás Muniesa	Presidente	CECA	17
Pablo Forero	Presidente	CaixaBank Asset Management, S.G.I.I.C., SAU ¹	45
Total por concepto 2025			371

REMUNERACIONES A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO AL MARGEN DE LA CONDICIÓN DE CONSEJERO

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



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

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

4.1 CONDICIONES GENERALES DE LOS CONTRATOS

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

Duración: Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.

Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades: Los contratos contendrán una descripción clara de funciones y responsabilidades a asumir, así como la ubicación funcional y de dependencia en la estructura organizativa y de gobierno de CaixaBank. Asimismo, establecerán la obligación de dedicación en exclusiva al Grupo, sin 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 DEL CONTRATO DEL CONSEJERO DELEGADO

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

05. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2026



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

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

Principales modificaciones respecto a la Política aprobada

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

- a. Actualización de la remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas, así como el importe máximo de remuneración global propuesto, que se incrementa en un 3%. El incremento promedio de las remuneraciones es de un 3,32%.
- b. Actualización de los componentes fijos y variables de la remuneración del Consejero Delegado. El incremento es del 3% de la remuneración fija y las aportaciones a planes de ahorro y del 49,7% del variable objetivo. El incremento total es del 19,7%.

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

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



5.1 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

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

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

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

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

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

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

considerando las idiosincrasias en modelos y estructuras de gobierno y otros de las distintas entidades, las funciones no ejecutivas del Presidente de CaixaBank y las exigencias que dichas funciones conllevan no son generalmente comparables a las de la mayoría de las entidades que componen el grupo de referencia cuyas presidencias son no ejecutivas.

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

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS

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

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

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

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

_REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

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

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

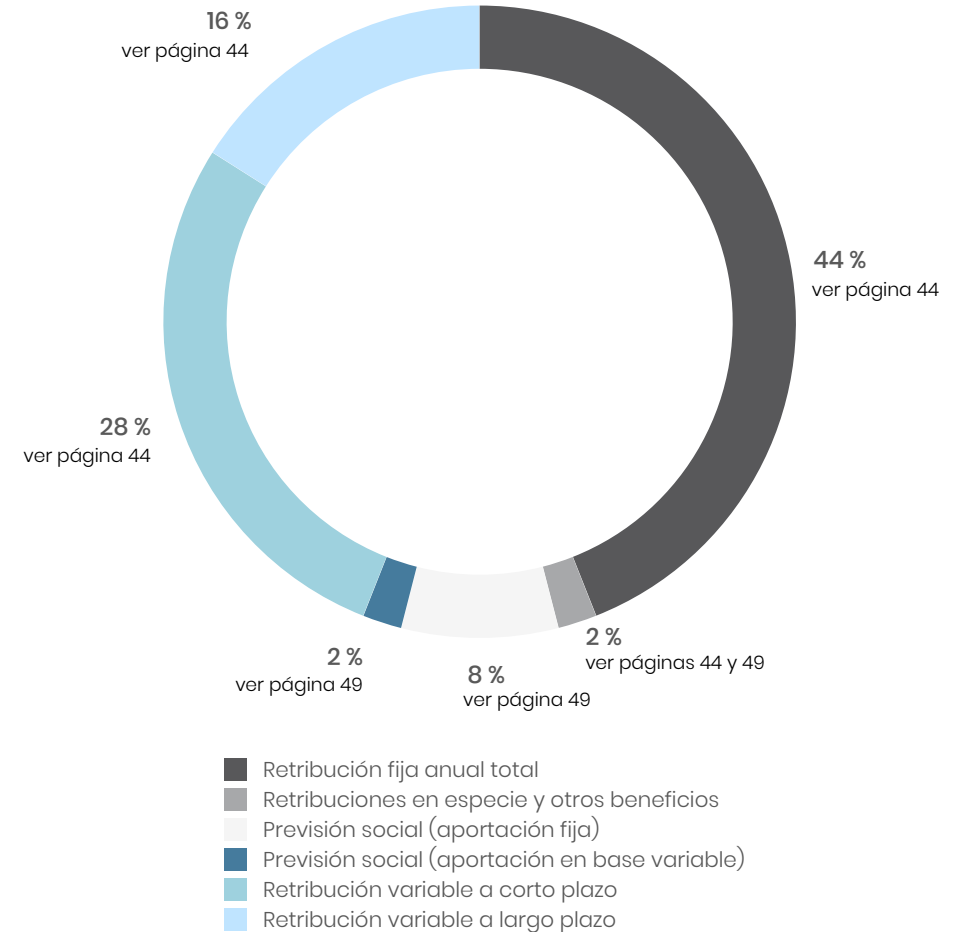


5.2 RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS CON FUNCIONES EJECUTIVAS

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

Consideraciones previas

1. El liderazgo del Consejero Delegado y el excelente desempeño de su función han sido determinantes, tanto para cerrar un ejercicio 2025 muy por encima de las previsiones iniciales, como para asegurar un arranque del Plan Estratégico 2025-27 con indicadores operativos y financieros claramente superiores a los objetivos establecidos en el Plan.
- | En un ejercicio 2025 marcado por la normalización de los tipos de interés y la aceleración de la inversión, la rentabilidad se ha mantenido en niveles elevados, con un ROTE del 17,5%, muy por encima del coste del capital y de la media histórica, y un resultado neto de 5.891 millones de euros, lo que supone un crecimiento interanual del 1,8% y una evolución un 15% superior a la esperada por el consenso de analistas justo antes de arrancar el ejercicio¹.



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

- | A pesar del importante esfuerzo inversor destinado a acelerar la transformación del banco, uno de los pilares clave del Plan Estratégico 2025-27, la ratio de eficiencia se ha situado en 2025 en un 39,4%, muy por debajo de la media de comparables europeos¹ y 18 puntos porcentuales menos que en 2021 excluyendo gastos extraordinarios, año en que se culminó la fusión con Bankia.
- | El balance ha reforzado aún más su solidez, con ratios de capital y liquidez holgadamente por encima de los requerimientos regulatorios. La ratio de morosidad ha seguido reduciéndose, hasta un nuevo mínimo histórico del 2,07%, anticipando en 2 años el objetivo del Plan Estratégico 2025-27e² de llevarla en torno al 2% a cierre de 2027. La cobertura de la morosidad ha aumentado 8 p.p. en el año, hasta el 77%, alcanzando el nivel más holgado desde 2013.
- | El foco en acelerar el crecimiento, otro pilar del Plan Estratégico 2025-27, y el fuerte impulso comercial han permitido que el volumen de negocio creciera un 7% en 2025 (frente al objetivo inicial del Plan de >4% Tasa Anual de Crecimiento Compuesto 2025-27e, en adelante TACC), apoyado tanto por el activo como por el pasivo, y las primas de seguros de protección un 13% (vs. objetivo del Plan de c.10% TACC 2025-27e). Se han superado así los objetivos en todas las principales partidas de volumen, al tiempo que la base de clientes crecía en aproximadamente 390.000 durante el año³ y se ganaba cuota de mercado de forma generalizada⁴: +100 pbs en penetración de clientes particulares, +14 pbs en crédito a la clientela, +12 pbs en depósitos, +19 pbs en seguros de ahorro, +119 pbs en seguros de vida riesgo y +27 pbs en nóminas domiciliadas. Ganar cuota desde una posición de liderazgo constituye un logro especialmente destacado.
- | En el ámbito ASG, también se han batido ampliamente los principales objetivos del año. Destaca la movilización de financiación sostenible, que alcanzó 46.167 millones de euros en 2025, lo que supone un 136% del objetivo anual (33.928 millones de euros) y contribuye a la ambición de movilizar más de 100.000 millones de euros en el periodo 2025-2027. Asimismo, se cumplió el objetivo de realizar *engagement* anual con el 90% de las empresas con exposición crediticia en sectores bajo el perímetro Net Zero, alcanzándose ~ 94%. En 2025 también se avanzó en el objetivo de ser referentes en sostenibilidad, con mejoras en los principales

ratings. CaixaBank fue el único banco español en alcanzar la máxima calificación de AAA (Líder) de MSCI (antes AA) y mejoró su ESG Risk Rating de Sustainalytics a 9,5 puntos, riesgo "Negligible" (frente a 13 puntos, riesgo "bajo" anterior).

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



¹ En base a la información publicada por las distintas entidades a 30 de enero de 2026, la media de la ratio de eficiencia de los 10 mayores bancos por capitalización bursátil del índice Eurostoxx Banks se situaba en el 51,1%.

² 2025-27e hace referencia a los objetivos financieros fijados a cierre del plan.

³ En España.

⁴ Penetración y cuotas en España.

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

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

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

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

- | Revalorización interanual en 2025 superior a la de los índices de referencia, con la cotización marcando nuevos máximos históricos: +99,5% CaixaBank; +80,3% Eurostoxx Banks; +49,3% IBEX-35. Con el avance de este año, la revalorización acumulada desde el cierre de 2021 se sitúa en +332,7% CaixaBank, frente a +162,1% Eurostoxx Banks y +98,6% IBEX-35. A pesar de dicha revalorización, c.85% de los analistas que cubren el valor mantiene una recomendación de Comprar o Mantener a cierre del 2025¹.
- | CaixaBank avanza posiciones en el ranking por capitalización bursátil dentro de las entidades financieras de la Eurozona incluidas en el Eurostoxx Banks, situándose actualmente en 6ª posición². Esto supone haber escalado 2 posiciones desde el cierre de 2024 y 5 posiciones en los últimos 10 años.
- | CaixaBank ha pasado a cotizar con prima de calidad vs. el resto de comparables de la Eurozona: a cierre de 2025, CaixaBank cotizaba a un PER₂₆ > 12,4 veces, por encima de la media del Eurostoxx Banks (11,2 veces) y también por encima de cualquiera de los 20 mayores bancos por capitalización bursátil del índice en esa fecha. Este diferencial refleja la confianza del mercado en la calidad de la franquicia y en la visibilidad de sus resultados futuros.
- | El día en que se publicó la actualización de la ambición del Plan 2025-27e³, la acción de CaixaBank avanzó un +6,7% (frente al 1,8% del Eurostoxx Banks), poniendo de manifiesto la buena acogida por parte del mercado.



¹ En base al consenso de analistas a 30 de enero del 2026.

² A 9 de febrero del 2026.

³ A cierre de 2025.



4. La fortaleza financiera también se ha visto reflejada en mejoras de ratings de crédito y mercados de crédito.

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

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

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

En consecuencia, y a propuesta de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración considera imprescindible establecer un nivel de remuneración plenamente adecuado y competitivo en relación con las entidades comparables, tomando como referencia encuestas salariales y estudios ad hoc elaborados por firmas especializadas de primer nivel¹.

6. Además, esta Política de Remuneración busca seguir fomentando un reequilibrio entre la mezcla de retribuciones hacia un mayor peso de la retribución variable sobre la retribución total, en línea con las mejores prácticas del mercado y las preferencias de la comunidad inversora.

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

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

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

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

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

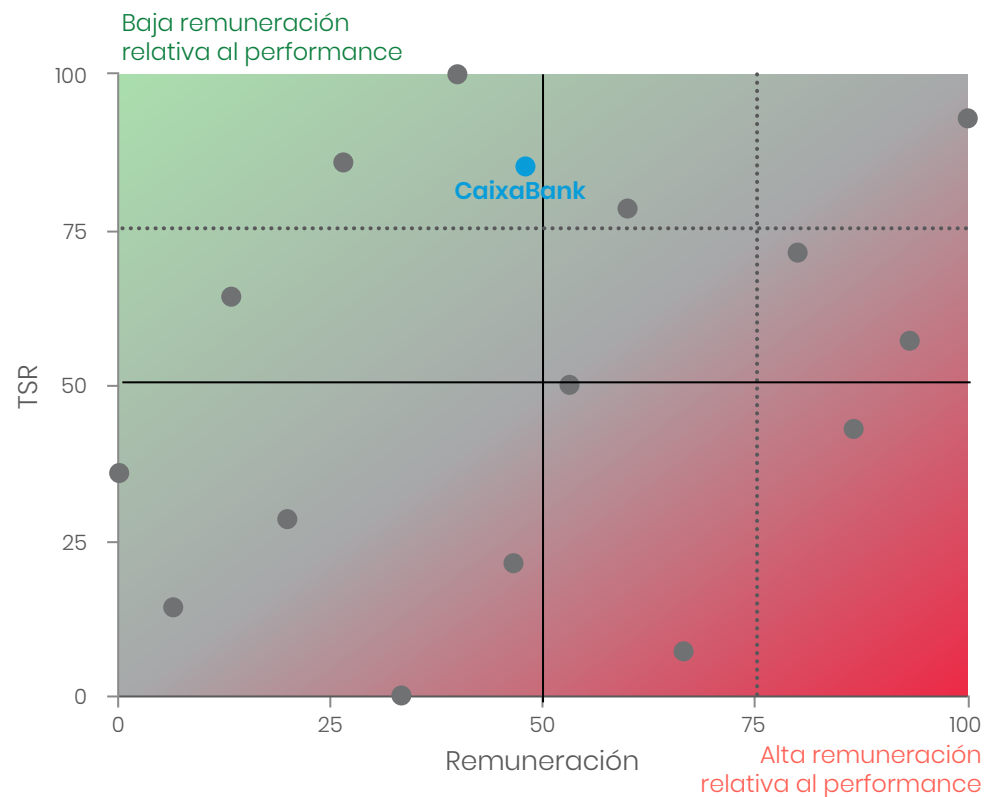
- | En términos de retribución total *target*, la retribución del Consejero Delegado se sitúa por debajo tanto del percentil 50 del grupo de entidades financieras como, en mayor medida aún, del percentil 75 del IBEX-35¹; quedando, por tanto, en ambos casos por debajo del percentil que le correspondería tanto por la dimensión de CaixaBank como por el *performance* (véase las gráficas representadas a continuación). Aunque las gestiones retributivas adoptadas en ejercicios anteriores han permitido reducir parcialmente ese gap, persiste todavía un diferencial negativo, especialmente en la retribución variable, todavía muy inferior a la de ambos grupos de comparables, y más acusado frente al IBEX-35. Este diferencial se mantiene cuando se compara el percentil retributivo con la evolución del TSR (Total Shareholders Return) en los últimos 4 años.



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

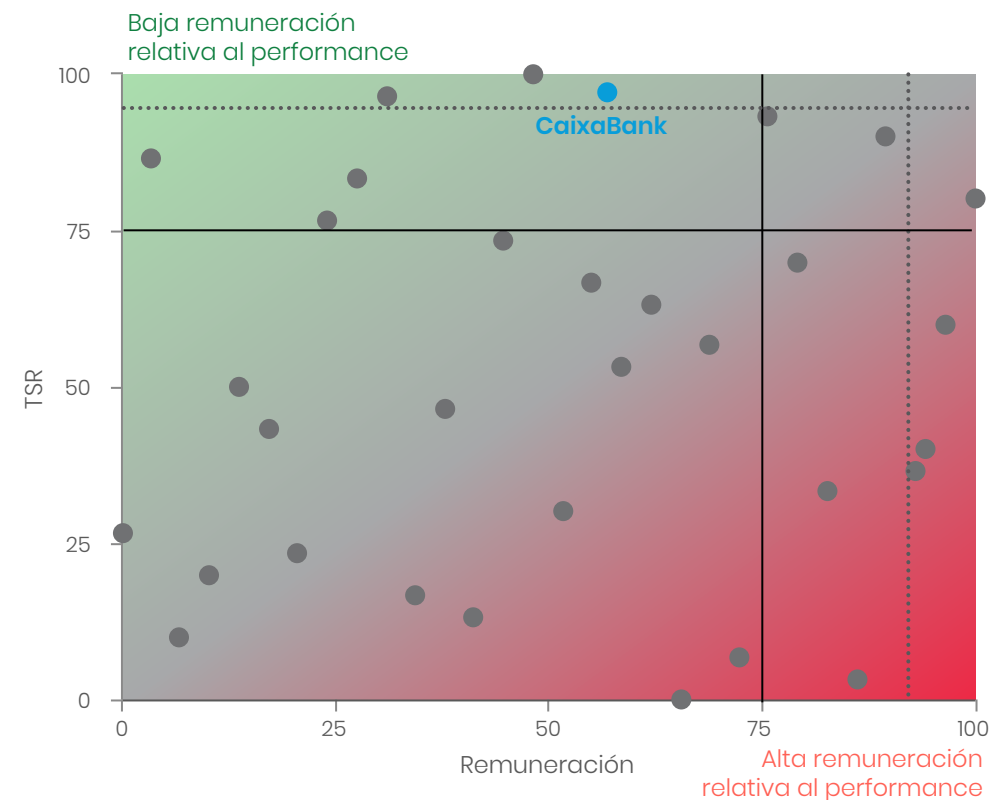
REMUNERACIÓN TOTAL TARGET 2025 (PERCENTIL) VS. EVOLUCIÓN DEL TSR (PERCENTIL EN BASE A LA EVOLUCIÓN ANUALIZADA DE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS)¹

CAIXABANK VS. MUESTRA DE ENTIDADES FINANCIERAS EUROPEAS



- Percentil que ocupa CaixaBank por dimensión (medida considerando el global de ingresos, activos, y empleados) i.e. c.50%.
- Percentil que ocupa CaixaBank por capitalización bursátil, i.e. c.75%.

CAIXABANK VS. MUESTRA DE ENTIDADES IBEX-35



- Percentil que ocupa CaixaBank por dimensión (medida considerando el global de ingresos, activos, y empleados) i.e. c.75%.
- Percentil que ocupa CaixaBank por capitalización bursátil, i.e. c.90%.

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

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

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

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

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

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

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

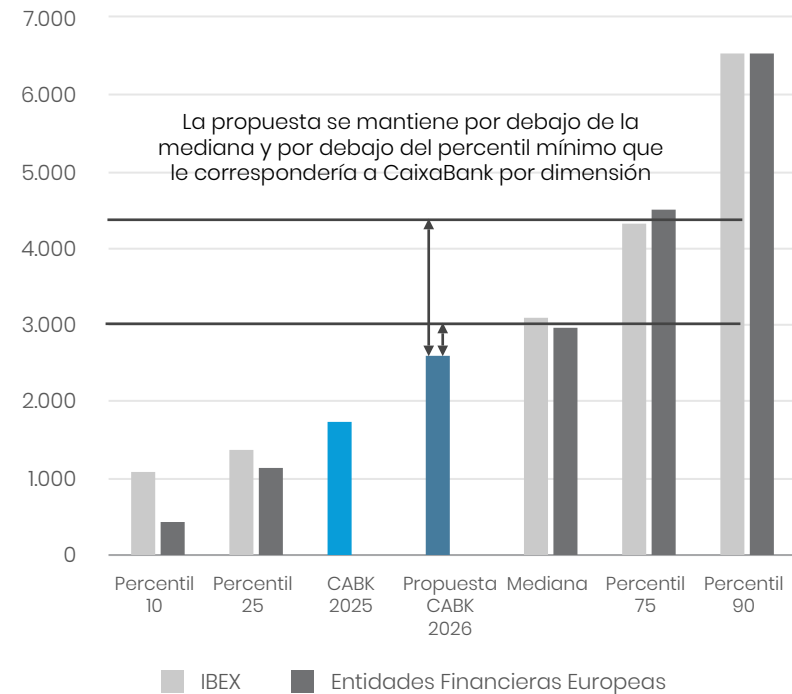
¹ A fecha 2 de febrero de 2026 y desde el 30 de junio de 2014.

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

- | Permiten seguir reduciendo la brecha existente en relación con el grupo comparable del IBEX-35. En términos de dimensión, CaixaBank se encuentra entre el percentil 75 (en ingresos y empleados) y el 90 (en capitalización bursátil y activos) del grupo de comparables del IBEX-35, mientras que la propuesta de modificación sitúa la retribución total objetivo entre la mediana y el percentil 75 de ese grupo, quedando, por lo tanto, aun por debajo del rango que le correspondería por tamaño. En el particular en términos de retribución fija + previsión social la Política incluye la actualización de la remuneración fija propuesta para el Consejero Delegado con un incremento del 3% respecto al 2025, que supone básicamente un mantenimiento del nivel de retribución real, compensando el efecto de la inflación¹.
- | Permiten mantener una retribución total objetivo razonablemente competitiva a nivel europeo, al mantenerse entre la mediana y el percentil 75 del grupo de comparables europeos, cuando en capitalización bursátil estaría en percentil 75. Además, cabe destacar que la rentabilidad en 2025 de CaixaBank se habría situado por encima de la mediana de dicho grupo² y la mejora del TSR en 2025 también habría sido 17 pp superior.
- | Permiten avanzar en la reducción del gap vs *peers* en el *mix* retributivo. A tener en cuenta, que la retribución variable objetivo propuesta seguiría estando más de un 10% por debajo de la mediana de ambos grupos de comparables y, por lo tanto, significativamente por debajo de lo que correspondería teniendo en cuenta dónde se sitúa CaixaBank en términos de tamaño en ambos grupos de comparables, europeo e IBEX-35. Véase gráfico Comparativa Retribución Variable Objetivo.

Contribuyen a reequilibrar el mix retributivo hacia un mayor peso de la remuneración variable, vinculando el pago a la consecución de objetivos (*pay-for-performance*), en línea con las mejores prácticas del mercado y las preferencias de la comunidad inversora. Además, la retribución variable incluye métricas plurianuales que sólo pueden aplicar como un posible ajuste reductor de la retribución variable diferida sujeta a estas métricas con un grado de consecución en el rango de [0-100%] y pago parcial del 70% en acciones, lo que mejora la alineación de la retribución con los intereses de los accionistas. Véase gráfico Mix retributivo de los grupos de comparación y mix retributivo del Consejero Delegado en el año 2025 vs. mix retributivo del Consejero Delegado con la propuesta retributiva para el año 2026.

COMPARATIVA RETRIBUCIÓN VARIABLE OBJETIVO³



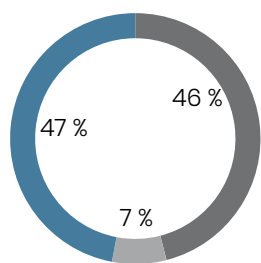
Como contexto, la evolución de la retribución fija de la plantilla de CaixaBank en 2026 se incrementa por encima del 4% teniendo en cuenta el incremento de convenio del 3% más los incrementos vegetativos por los acuerdos laborales.¹

² En base a datos y estimaciones de Bloomberg para el ROTE 2025 a fecha 2 de febrero de 2026.

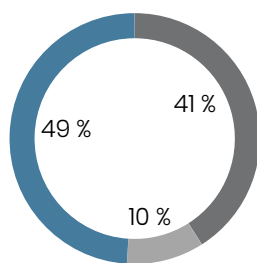
³ Importes en miles de euros. Fuente WTW

MIX RETRIBUTIVO DE LOS GRUPOS DE COMPARACIÓN Y EL MIX DEL CONSEJERO DELEGADO, EN EL AÑO 2025¹:

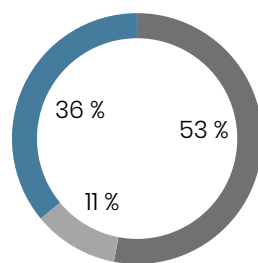
Percentil 50 Entidades Financieras



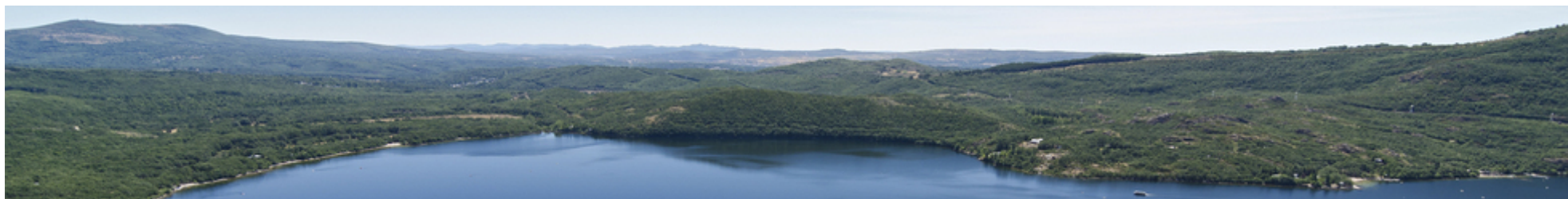
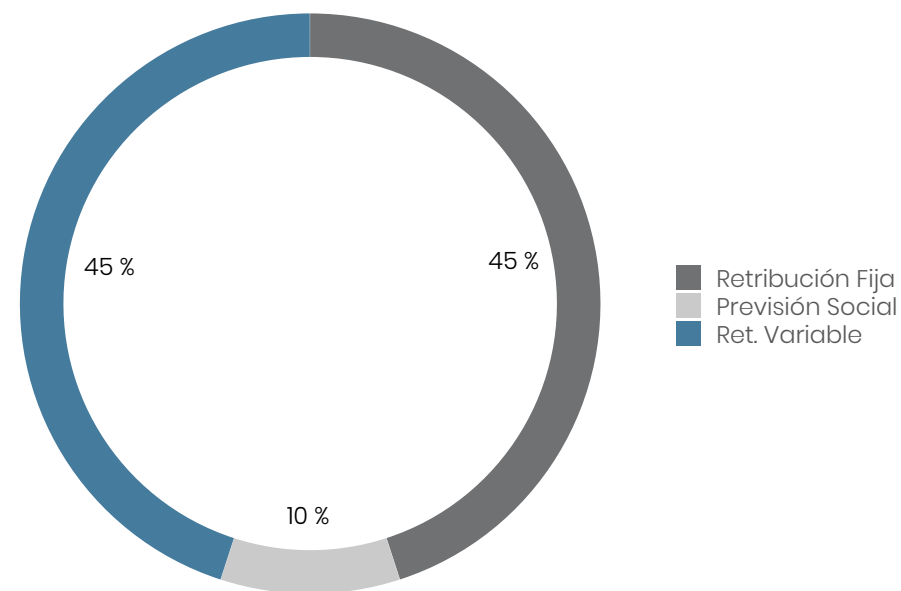
Percentil 75 IBEX-35



Consejero Delegado CaixaBank



MIX RETRIBUTIVO DEL CONSEJERO DELEGADO CON LA PROPUESTA RETRIBUTIVA PARA EL AÑO 2026²:



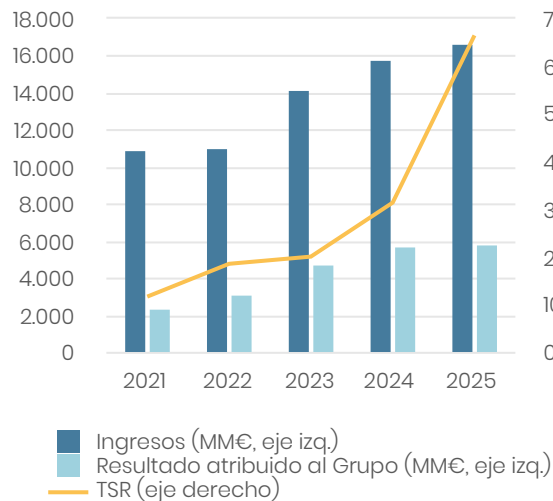
¹ Fuente WTW

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

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

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

SÓLIDA EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS, RESULTADO⁴ Y TSR



- Accionistas:** el Consejo de Administración propone a la Junta General de Accionistas el pago de un dividendo en efectivo de 0,3321 euros brutos por acción con cargo a los resultados de 2025. Este importe se suma al dividendo a cuenta de 0,1679 euros brutos por acción abonado en noviembre de 2025, por un total de 0,50 euros brutos por acción en efectivo. Ello representa un aumento del 15% frente al dividendo por acción correspondiente a los resultados de 2024 y supone una ratio de *payout* del 59,4%, frente al 53,5% del año anterior. Asimismo, se han iniciado y ejecutado (o están en ejecución⁵) en 2025 nuevos programas de recompra de acciones por valor de 1.000 millones de euros que, sumados al dividendo en efectivo de 3,5 mil millones de euros, elevan la distribución total a unos 4,5 mil millones de euros en 2025. La suma del DPA a cargo del resultado del 2025 más el VTC/acción a cierre del 2025, ajustado excluyendo el dividendo complementario propuesto, ha aumentado un 16% frente al equivalente de 2024. Por su parte, el TSR (revalorización del valor más dividendos) de CaixaBank aumentó un +112% en 2025, frente al +91% del Eurostoxx Banks y el +55% del IBEX-35. Si se analiza la evolución del TSR en los últimos 3 y 5 años, CaixaBank también muestra un comportamiento muy superior al del Eurostoxx Banks y al del IBEX-35 en ambos periodos.

VARIACIÓN DEL TSR*

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

*Total Shareholder Return, Fuente: Bloomberg



¹ Desde 2022 bajo NIIF 17; 2015-2021 en base a cifras reportadas previamente (NIIF 4). 2021 PF incluyendo 12 meses con Bankia.

² Excluye impactos no recurrentes del proceso de reestructuración en 2019 y de la fusión en 2021.

³ Serie histórica ajustada excluyendo costes extraordinarios de fusión y de la reestructuración de 2019, 2023 y 2024 PF ajustados para excluir el impacto del gravamen a la banca para mantener la coherencia con 2025.

⁴ 2022-25 bajo NIIF 17. 2021 PF incluyendo Bankia 12 meses y excluyendo impactos extraordinarios de la fusión.

⁵ El 7º SBB está aún en ejecución a mes de febrero de 2026.

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



EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN TOTAL TARGET VS. TSR



Clientes: CaixaBank sigue fortaleciendo un modelo de atención que sitúa la confianza y la calidad del servicio como elementos clave, con progresos evidentes durante el último año. En 2025, sumamos un incremento neto de 390.000 nuevos clientes en España y se ha reforzado la posición como banco de referencia entre particulares, elevando la penetración al 40,4% (+100 pbs en el año)¹ y consolidándose como el banco principal para el 72% de ellos². Paralelamente, se ha seguido ampliando la oferta de productos y servicios, lanzando iniciativas innovadoras como, por ejemplo, Generación+, FaciliteaCoches, FaciliteaCasa o el programa *Cashback*, al que ya se han adherido 1,3 millones de clientes en solo tres meses. También se han evolucionado los canales digitales con el despliegue progresivo de la nueva app, que ha recibido la máxima valoración entre las apps bancarias en España en Google Play³. Dichos avances se han visto reflejados en una clara mejora de la experiencia del cliente, con el NPS relacional aumentando más de 5 p.p. hasta el 20,8% en 2025 (vs.15,7% en 2024) y con mejoras relevantes también en los principales NPS transaccionales (+c.4 p.p. en Retail Firma hasta el 83,4%; +c.6 p.p. en Banca de Empresas hasta el 97,7%; +0,7 p.p. en Banca Privada hasta el 98,0%). Este progreso también ha recibido reconocimiento externo, con distinciones como Mejor Banco en España 2025 (Euromoney y Global Finance), Mejor Banco para Consumidores en Europa 2025 (Euromoney) y Mejor Banco en Europa Occidental 2025 (Global Finance).

Empleados: el sector firmó un Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y Entidades Financieras para 2024-2026 el 18 de abril de 2024. Este Convenio permite la recuperación del poder adquisitivo de los empleados mediante la regulación de una revisión salarial del 11% en tres años más un pago único de 1.000 euros para toda la plantilla, entre otras medidas de mejora. En 2026 en particular, el incremento de retribución fija de la plantilla de CaixaBank será superior al 4%, con el incremento de convenio del 3% más los incrementos vegetativos por los acuerdos laborales. Por otra parte, el Grupo CaixaBank ha generado 1.106 puestos de trabajo nuevos en 2025, aumentando la plantilla por segundo año consecutivo. Finalmente, cabe destacar que CaixaBank ha sido distinguida con el sello "Top Employer Spain 2026" por el Top Employer Institute, poniendo en valor la calidad del entorno profesional, el compromiso con el desarrollo del talento y la mejora continua de las prácticas de gestión de personas en la Entidad.

Sociedad: la solidez financiera de CaixaBank ha permitido también seguir impulsando el fuerte compromiso del Grupo con la sociedad y la sostenibilidad, batiendo objetivos no financieros del primer año del Plan Estratégico 2025-27 e impulsando el dividendo social. Además, cabe recordar que casi el 50% del beneficio de CaixaBank es atribuible a dos accionistas significativos que, por su naturaleza, repercuten directamente en la sociedad española. Así, en 2025, el dividendo percibido por estos dos accionistas se estima aumentará en torno a un 13%⁴ en base interanual. Por último, cabe destacar también que CaixaBank ha sido reconocido como Mejor Banco del Mundo por su Apoyo a la Sociedad por Global Finance.

¹ Fuente: FRS Inmark 2025.

² % de clientes (persona física ≥ 18 años en España) para los que la entidad es el banco principal. En base a datos de FRS Inmark 2025.

³ CaixaBank Now. Fuente: Google Play a 19 de enero del 2026. a. El grupo de comparables incluye: Abanca, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, BBVA, ING, N26, y Revolut.

⁴ En base a la última información pública sobre la posición de la Fundación la Caixa y del FROB en el accionariado de CaixaBank.

COMPONENTES FIJOS DE LA REMUNERACIÓN

El importe de los componentes fijos para Consejeros Ejecutivos, previsto para el ejercicio 2026 es el que se indica a continuación:

_REMUNERACIÓN VINCULADA A COMPONENTES FIJOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Sueldos	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por cargos en sociedades del grupo	Remuneración por pertenencia a consejos fuera del grupo	Remuneración Fija Total previsto 2026
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.124	114	62	360		2.660

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

_REMUNERACIÓN EN ESPECIE DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Asistencia médica propia y familiares*	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total previsto 2026
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5		19	24

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

COMPONENTES VARIABLES DE LA REMUNERACIÓN

ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE CON MÉTRICAS PLURIANUALES

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

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

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

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

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

_ESTIMACIÓN ESQUEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE CON MÉTRICAS PLURIANUALES 2025

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



_MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES ANUALES

Criterios corporativos	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución	
Financieros	ROTE	20 %	> 20,1%	120 %	
			Entre 20,1% y 15,2%	Entre 120% y 80%	
			< 15,2%	0%	
	Ratio de Eficiencia recurrente	15 %	< 38,5%	120 %	
			Entre 38,5% y 41,7%	Entre 120% y 80%	
			> 41,7%	0%	
	NPAs (variación en millones de €)	10 %	< -2.146 mill. €	120 %	
			Entre -2.146 mill. € y -1.448 mill. €	Entre 120% y 80%	
			>-1.448 mill. €	0%	
	Cuota de Mercado	10 %	> +0,45 p.p.	120 %	
Entre +0,25 p.p. y +0,45 p.p,			Entre 100% y 120%		
Entre +0,05 p.p. y +0,25 p.p.			100 %		
Entre -0,15 p.p. y +0,05 p.p.			Entre 80% y 100%		
No financieros	RAF ¹	20 %	< -0,15 p.p.	0%	
			0 ámbares	105 %	
			0,5 ámbares	102,5 %	
			1 ámbar	100 %	
			1,5 ámbares	97,5 %	
			2 ámbares	95 %	
			2,5 ámbares	92,5 %	
			3 ámbares	90 %	
			3,5 ámbares	87,5 %	
			4 ámbares	85 %	
			4,5 ámbares	82,5 %	
			5 ámbares	80,0 %	
	>= 5,5 ámbares	0%			
	Calidad	15 %	NPS relacional (60%)	> 24%	120 %
				Entre 20% y 24%	Entre 100% y 120%
				Entre 17% y 20%	100,00 %
				Entre 13% y 17%	Entre 80% y 100%
			NPS transaccional (40%)	< 13%	0%
				> 68,4%	120 %
				Entre 64,4% y 68,4%	Entre 80% y 120%
< 64,4%				0%	
Factores de Sostenibilidad (Medioambientales, Sociales y de Gobernanza)	10 %	Combinación de objetivos ESG:			
		Movilización acumulada en Finanzas Sostenibles (25%): Entre 38.656 millones € y 57.984 millones €			
		% empresas con exposición crediticia de sectores bajo el perímetro Net Zero a cierre de 2024 con las que se ha realizado engagement en el año (25%): entre 80% y 100%			
		Reconocimiento por encima de la media entre 2 y 4 agencias de los principales ratings de Sostenibilidad entre los peers del Eurostoxx Banks (MSCI, S&P, Sustainalytics, Fitch, ISS) (25%)			
% Mujeres en posiciones directivas (25%): entre 44,4% y 44,6%					

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

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

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

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

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

ROTE (Return on Tangible Equity) (20%)

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

RE (Ratio de Eficiencia recurrente) (15%)

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

Variación de NPAs (10%)

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

Cuota de mercado (10%)

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

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

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

RAF (Risk Appetite Framework) (20%)

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

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

Calidad (15%)

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

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

Sostenibilidad (10%)

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

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

A efectos de determinar la concesión de remuneración variable por los factores anuales (financieros y no financieros) anteriormente descritos, una vez cerrado el ejercicio 2026 se comparará el resultado de cada métrica con su valor objetivo, y en función del grado de cumplimiento del mismo, se calculará la remuneración variable a percibir aplicando las correspondientes escalas de grado de consecución, según la ponderación asociada a cada indicador, sobre la base del valor objetivo.

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

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

Compliance (Ajuste del 5%)

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

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



_MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES PLURIANUALES

Criterios	Métrica	Ponderación	Valor Objetivo	Grado de cumplimiento	Grado de penalización
Corporativos	CETI	25 %	Medida RAF de tolerancia al riesgo en verde	Rojo = 0%	100 %
				Ámbar = 50%	50 %
				Verde = 100%	0%
	TSR	25 %	VTSR CABK / VTSR SX7e	VTSR CABK / VTSR SX7e >= 100%	0%
				VTSR CABK / VTSR SX7e >= 90% y < 100%	Entre 0% y 20%
				VTSR CABK / VTSR SX7e < 90%	100 %
	ROTE Plurianual	25 %	Media de los importes retados anualmente en el período de medición	> Media = 100%	0%
				Entre 80% y 100%	Entre 0% y 100%
				< 80% = 0%	100 %
	Factores de Sostenibilidad	25 %	Finanzas Sostenibles (75%)	> = 147.108 mill. € = 100%	0%
				Entre 147.108 mill. € y 110.331 mill. € = entre 75 y 100%	Entre 0% y 100%
				< 110.331 mill. € = 0%	100 %
				> = 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:

CETI (25%)

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



Sostenibilidad (25%)

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

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

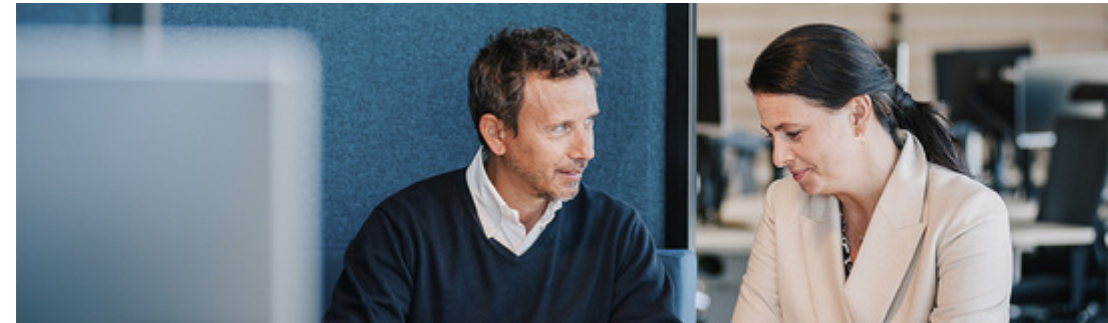
Las métricas mencionadas anteriormente tendrán asociadas unas escalas de grado de cumplimiento, de manera que, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos en el periodo de medición de tres años, podrán minorar la parte diferida de la remuneración variable pendiente de abono, pero nunca incrementarla. Además, a la remuneración variable le serán de aplicación las restantes condiciones del sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos previstas en la Política de Remuneración, descritos en el apartado 3.2 anterior.

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

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

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

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



APORTACIONES A SISTEMAS DE PREVISIÓN Y OTRAS COBERTURAS

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

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

Adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se establecerá una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la Remuneración Fija Anual Total en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 118.470 €.

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

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

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

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

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

_REMUNERACIÓN COMO CONSEJEROS EN REPRESENTACIÓN DE CAIXABANK

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



REMUNERACIONES AL MARGEN DE LA CONDICIÓN DE CONSEJERO

Fernando Maria Ulrich Costa Duarte es Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración del Banco BPI. La remuneración prevista para 2026 por su pertenencia a dicho consejo es de 750.000 euros.

POLÍTICA DE RETENCIÓN

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

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

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

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

¹ Tras finalizar el mandato 2023-2025 sin que se haya acordado su reelección, está previsto que se mantenga en el cargo hasta septiembre 2026, momento en el que se prevé disponer de la idoneidad del supervisor para el nombramiento de los miembros del consejo para el periodo 2026-2028.

² En fecha 28 de enero de 2026 Don Gonzalo Gortázar presentó su renuncia como miembro y Presidente del Consejo de Administración.

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

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

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

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

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

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

Sección en el modelo de CNMV	Incluido en informe estadístico	Comentarios
B.12	No	No aplicable
B.13	No	No se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros. En la Nota 36 de las cuentas anuales consolidadas se detalla la financiación concedida a los consejeros y al resto del personal clave
B.14	No	Sección 3
B.15	No	No están contemplados en la actualidad
B.16	No	Sección 3

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

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

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

07. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

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

Denominación Social:
[CAIXABANK, S.A.]

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

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	5.939.938.036	82,79

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

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

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

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	1.551		90						1.641	205
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	110		159						269	232
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	110		60	2.104	384	177		13	2.848	2.862
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	153		192						345	305
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	72		47						119	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	31		27						58	184
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	31		39						70	216
Doña EVA CASTILLO SANZ	31		42						73	232
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	110		102						212	184
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	110		60						170	151
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	64		55						119	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	79		74						153	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	110		188						298	216
Don PETER LÖSCHER	110		78						188	162
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	57		49						106	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	66		57						123	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	110		60						170	151
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	31		27						58	184
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	110		186						296	266

Observaciones¹:

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

- Retribución variable a corto plazo: La parte en efectivo del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales (20 %), cuyo pago corresponde en 2026.
- Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del plan de remuneración variable 2024 (4 %), 2023 (4 %), 2022 (4 %) y 2021 (6 %), cuyo pago corresponde en 2026.

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

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan											
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan											
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2025				111.896		36.095	10,64	384			75.801
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2024		98.537				19.709	10,64	210			78.828
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2023		97.712				24.428	10,64	260			73.284
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución variable 2022		70.122				23.374	10,64	249			46.748
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan de Bonus 2021		36.280				18.140	10,64	193			18.140
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3r ciclo PIAC 2019-2021		71.136				35.568	10,64	378			35.568
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan											

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	Plan											
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan											
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan											
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan											
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan											
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan											
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Plan											
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan											
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan											
Don PETER LÖSCHER	Plan											
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Plan											
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Plan											
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan											
Don JOSÉ SERNA MASÍA	Plan											
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan											

Observaciones ¹:

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

La parte en acciones del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2025 (20%), cuyo pago corresponde en 2026.

La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2024 (8%), cuya entrega corresponde en 2026.

La parte en acciones correspondiente al segundo diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2023 (8%), cuya entrega corresponde en 2026.

La parte en acciones correspondiente al tercer diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (8%), cuya entrega corresponde en 2026.

La parte en acciones correspondiente al cuarto diferimiento del esquema de remuneración variable con métricas plurianuales 2021 (6%), cuya entrega corresponde en 2026.

Segunda entrega de acciones del tercer ciclo del PIAC 2019-2021 (33 %), cuya entrega corresponde en 2026.

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

Todas las acciones entregadas conllevan un periodo de retención de tres años desde su entrega. Una vez transcurrido un año desde la entrega, el Consejero podrá disponer de las acciones, si mantiene, tras la disposición, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones. Asimismo, transcurrido el primer año de tenencia, podrá disponer de las acciones en la medida necesaria para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

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

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

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Observaciones ¹:

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

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

iv) Detalle de otros conceptos

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

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI										435
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	309								309	95
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE										
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA										
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA										
Doña EVA CASTILLO SANZ										
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	750								750	750
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	45								45	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Don PETER LÖSCHER										
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN										
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA										
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ										
Don JOSÉ SERNA MASIÁ										
Doña KORO USARRAGA UNSAIN										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	Plan							0,00				
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Plan							0,00				
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZABAL	Plan							0,00				
Don PETER LÖSCHER	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Plan							0,00				
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Plan							0,00				
Doña MARIA TERESA SANTERO 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 TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Don PETER LÖSCHER	
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Don LUIS ÁLVAREZ SATORRE								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Don PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN								
Doña ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Don PETER LÖSCHER								
Don JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN								
Don BERNARDO SÁNCHEZ INCERA								
Doña MARIA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								

iv) Detalle de otros conceptos

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

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

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

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

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

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

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

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

Observaciones ¹:

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

Variaciones en las remuneraciones de los consejeros:

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

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

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

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

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

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

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[19/02/2026]

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

[] Si
[☒] No

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