

Otra información relevante

En relación con la Junta General Ordinaria de Accionistas de CaixaBank, S.A. que se celebrará en Valencia, el día 30 de marzo de 2023 a las 11:00 horas en primera convocatoria y, para el caso de que no pudiera celebrarse en primera convocatoria, el día 31 de marzo de 2023, en segunda convocatoria, se adjuntan el informe y la recomendación del Consejo de Administración relativos a determinados asuntos del orden del día de la citada Junta y la propuesta motivada de la Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración.

Se prevé que la celebración de la Junta General tenga lugar en segunda convocatoria, es decir, el 31 de marzo de 2023, a las 11:00 horas.

El Consejo de Administración ha acordado posibilitar también la **asistencia telemática** a la Junta General Ordinaria de Accionistas, permitiendo a aquellos accionistas que así lo deseen asistir y participar en la Junta General mediante conexión remota y en tiempo real, de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento de la Junta General de Accionistas.

Los citados informe y recomendación, así como la propuesta motivada juntamente con el resto de documentación relacionada con la Junta General Ordinaria 2023, entre la que se encuentran las Cuentas Anuales individuales y consolidadas del ejercicio 2022 también estarán a disposición de accionistas e inversores en la web corporativa www.CaixaBank.com

21 de febrero de 2023.



**INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CAIXABANK,
S.A. SOBRE LA PROPUESTA DE REELECCIÓN Y
NOMBRAMIENTO DE CONSEJEROS**

Consejo de Administración – 16 de febrero de 2023

I. OBJETO DEL INFORME

El presente informe se formula por el Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “**CaixaBank**” o la “**Sociedad**”), en cumplimiento de lo establecido en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital, que exige la formulación de un informe justificativo del Consejo en el que valore la competencia, experiencia y méritos de las personas cuya reelección o nombramiento se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, convocada para el día 30 de marzo de 2023, en primera convocatoria, y para el siguiente día en segunda convocatoria, bajo los puntos 6.1º, 6.2º, 6.3º y 6.4º del orden del día.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital, se somete a la Junta General de Accionistas, la reelección de don Gonzalo Gortázar Rotaache como consejero ejecutivo, por el periodo de cuatro años, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

En segundo lugar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, se somete a la Junta General la reelección de doña Cristina Garmendia Mendizábal y de doña María Amparo Moraleda Martínez como miembros del Consejo de Administración, adscritas a la categoría de consejeras independientes, por el periodo de cuatro años.

Asimismo, se somete a la Junta General de Accionistas, el nombramiento de don Peter Löscher, adscrito a la categoría de consejero independiente, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, con el objeto de cubrir la vacante que se produce por la no renovación en su cargo de consejero de don John S. Reed, al estar próximo el cumplimiento del periodo de 12 años continuados como consejero independiente.

Tanto los informes como las propuestas de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad se incluyen como anexos al presente informe.

Adicionalmente, a efectos de lo dispuesto en el artículo 518 e) de la Ley de Sociedades de Capital, este informe contiene información sobre la identidad, currículum y categoría de cada uno de los consejeros cuyo nombramiento o reelección se propone y será publicado, junto con las propuestas y el informe anexos de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, en la página web de la Sociedad como parte de la documentación relativa a la Junta General.

Por último, de conformidad con el artículo 540.4.c) 8º de la Ley de Sociedades de Capital se informa que en las propuestas de reelección que se someten a la aprobación de la Junta General se han tenido presentes y se han valorado los objetivos de diversidad establecidos en la *Política de Selección, Diversidad y Evaluación de la Idoneidad de Consejeros y de los Miembros de la Alta Dirección y Otros Titulares de Funciones Clave de CaixaBank y su Grupo*, ponderando especialmente el objetivo de favorecer en la composición colectiva del Consejo la diversidad de género, conocimientos, formación y experiencia profesional, edad y origen geográfico, evitando la discriminación por cualquier motivo.

Especialmente, en las propuestas de nombramiento y reelección se ha tenido en cuenta el objetivo de que el número de consejeras represente en todo momento, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración, en línea con lo establecido en la recomendación 15 del vigente Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas. En concreto, las propuestas de reelección que se elevan a la Junta General determinan que el porcentaje de consejeras continúe representando el 40% del total de miembros del Consejo de Administración.

Igualmente, las propuestas presentadas mantienen la proporción actual de independientes, representando el 60% del total de miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo y siguiendo lo prescrito en la

recomendación 16 del Código de Buen Gobierno, en cuya virtud el número de consejeros independientes ha de representar, al menos, la mitad del total de consejeros.

II. REELECCIÓN DE DON GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE (PUNTO 6.1º del orden del día)

Perfil profesional y biográfico

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 Consejero de Banco BPI, S.A. (Portugal). Asimismo, recientemente ha sido nombrado Presidente no ejecutivo de CaixaBank Payments & Consumer, E.F.C., E.P., S.A., nombramiento que está sujeto a la verificación de su idoneidad como consejero por parte del supervisor bancario competente. Ambas sociedades forman parte del Grupo CaixaBank, siendo filiales íntegramente participadas por la matriz, CaixaBank.

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 Presidente de VidaCaixa, Vicepresidente Primero de Repsol y Consejero de Grupo Financiero Inbursa, Erste Bank, SegurCaixa Adeslas, Abertis, Port Aventura y Saba.

Categoría de consejero

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, don Gonzalo Gortázar tiene la consideración de consejero ejecutivo, por ejercer funciones de alta dirección en la Sociedad.

Valoración experiencia, competencia y méritos

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha verificado que don Gonzalo Gortázar reúne los requisitos de idoneidad a los que se refiere el artículo 24 de la Ley 10/2014, los artículos 30, 31 y 32 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 y el artículo 32 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España: honorabilidad comercial y profesional, conocimientos, competencias y experiencia adecuados y disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad, así como que no se encuentra incurso en ninguna causa de incompatibilidad, prohibición o conflicto de interés.

El Consejo de Administración suscribe el informe emitido por la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad y considera que don Gonzalo Gortázar posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejero. En particular, destacan sus sólidos conocimientos financieros, su dilatada experiencia profesional nacional e internacional en el sector bancario y, en particular, el desempeño de sus funciones como Consejero Delegado de CaixaBank desde su nombramiento en junio de 2014. Durante los más de ocho años ocupando de manera ininterrumpida dicho cargo, don Gonzalo Gortázar ha puesto de manifiesto sus habilidades de liderazgo y dirección, como principal responsable de la gestión diaria del Grupo CaixaBank.

Propuesta

Reelegir a don Gonzalo Gortázar Rotaeché como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de consejero ejecutivo, por el periodo estatutario de cuatro (4) años, habiendo emitido previo informe favorable la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

III. REELECCIÓN DE DOÑA CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL (PUNTO 6.2º)

Perfil profesional y biográfico

Cristina Garmendia, 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 Consejera de Ysios Capital y Consejera independiente de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. y Mediaset.

Es Presidenta de la Fundación COTEC, y como tal es miembro del patronato de las Fundaciones Pelayo, España Constitucional, SEPI y miembro del Consejo Asesor de la Asociación Española Contra el Cáncer, Fundación Mujeres por África, UNICEF, Comité Español, también es miembro del Consejo asesor en Integrated Service Solutions, S.L. y S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.U., entre otros.

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 Naturgy Energy Group, S.A. (anteriormente Gas Natural, S.A.) y Corporación Financiera Alba, 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, Presidenta de la Asociación de Empresas Biotecnológicas (ASEBIO) y miembro de la Junta Directiva de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Categoría de consejera

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, doña Cristina Garmendia tiene la consideración de consejera independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital.

Valoración experiencia, competencia y méritos

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha verificado que doña Cristina Garmendia reúne los requisitos de idoneidad a los que se refiere el artículo 24 de la Ley 10/2014, los artículos 30, 31 y 32 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 y el artículo 32 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España: honorabilidad comercial y profesional, conocimientos, competencias y experiencia adecuados y disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad, así como que no se encuentra incurso en ninguna causa de incompatibilidad, prohibición o conflicto de interés.

El Consejo de Administración suscribe la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad y considera que doña Cristina Garmendia posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejera. En particular, la Comisión valora

muy positivamente el desempeño por la Sra. Garmendia de sus funciones como consejera independiente desde su nombramiento el 21 de febrero de 2019, especialmente su participación y desempeño como vocal de la Comisión de Auditoría y Control, de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital; así como su trayectoria profesional en el ámbito de la investigación científica, su experiencia en el sector público en el Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España y en cargos en órganos de gobierno de distintas sociedades de diferentes sectores.

Propuesta

Reelegir a doña Cristina Garmendia Mendizábal como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de consejera independiente, por el periodo estatutario de cuatro (4) años, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

IV. REELECCIÓN DE DOÑA MARÍA AMPARO MORALEDA MARTINEZ (PUNTO 6.3º)

Perfil profesional y biográfico

María Amparo Moraleda nacida en Madrid en 1964, es miembro del Consejo de Administración de CaixaBank desde el año 2014.

Ingeniera 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 fue 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 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).

Categoría de consejera

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, doña María Amparo Moraleda tiene la consideración de consejera independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodécimos de la Ley de Sociedades de Capital.

Se hace constar que el 24 de abril de 2026 la Sra. Moraleda cumplirá 12 años desde su nombramiento inicial como consejera de CaixaBank, de manera que, en el caso de mantener su cargo de miembro del Consejo de la Sociedad se produciría en ese momento su recalificación a la categoría de “otro consejero externo”.

Valoración experiencia, competencia y méritos

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha verificado que doña María Amparo Moraleda reúne los requisitos de idoneidad a los que se refiere el artículo 24 de la Ley 10/2014, los artículos 30, 31 y 32 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/ 2014 y el artículo 32 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España: honorabilidad comercial y profesional, conocimientos, competencias y experiencia adecuados y disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad, así como que no se encuentra incurso en ninguna causa de incompatibilidad, prohibición o conflicto de interés.

El Consejo de Administración suscribe la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad y considera que doña María Amparo Moraleda posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejera. En particular, se destacan sus conocimientos y experiencia en el mundo empresarial especialmente en empresas del ámbito tecnológico, así como su reconocida trayectoria como consejera independiente en diversas sociedades tanto en el ámbito nacional como internacional. Asimismo, se valora muy positivamente el desempeño demostrado en el ejercicio de sus funciones como consejera independiente de CaixaBank desde su nombramiento el 24 de abril de 2014, especialmente su participación actual como Presidenta de la Comisión de Retribuciones y vocal de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad y de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital, así como en el pasado como miembro de la Comisión de Riesgos y de la anterior Comisión de Nombramientos.

Propuesta

Reelegir a doña María Amparo Moraleda Martínez como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de consejera independiente, por el periodo estatutario de cuatro (4) años, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

V. NOMBRAMIENTO DE DON PETER LÖSCHER (PUNTO 6.4º)

Perfil profesional y biográfico

Peter Löscher, nacido en Austria en 1957, estudió Economía y Finanzas en la Universidad de Viena, y Administración de Empresas en la Universidad China de Hong Kong. Obtuvo un Master 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 Telefonica, 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), consejero no ejecutivo de Thyssen-Bornemisza Group AG (Suiza) y miembro no ejecutivo del consejo de administración de Doha Venture Capital LLC (Qatar).

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) 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) y Hoechst (Alemania y Reino Unido).

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 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.

Categoría de consejero

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, don Peter Löscher tendrá la consideración de consejero independiente, por cumplir con los requisitos establecidos en el apartado 4 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital.

Valoración experiencia, competencia y méritos

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha verificado que don Peter Löscher reúne los requisitos de idoneidad a los que se refiere el artículo 24 de la Ley 10/2014, los artículos 30, 31 y 32 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 y el artículo 32 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España: honorabilidad comercial y profesional, conocimientos, competencias y experiencia adecuados y disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad, así como que no se encuentra incurso en ninguna causa de incompatibilidad, prohibición o conflicto de interés.

El Consejo de Administración suscribe la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad y considera que don Peter Löscher posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejero. En particular, el Consejo valora muy positivamente su dilatada trayectoria en reconocidas sociedades multinacionales del ámbito industrial, energético, telecomunicaciones, bancario y de salud.

En consecuencia, el Consejo de Administración con base en la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad considera que don Peter Löscher posee la experiencia, competencia y méritos adecuados para el ejercicio del cargo de consejero.

Propuesta

Nombrar a don Peter Löscher como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de consejero independiente, por el periodo estatutario de cuatro (4) años, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, para cubrir la vacante de don John S. Reed que ha presentado su renuncia al cargo de consejero con efectos en el momento de finalización de la Junta General Ordinaria Accionistas.

El nombramiento de don Peter Löscher queda sujeto a la verificación de su idoneidad como consejero por parte del supervisor bancario competente. En el caso de que dicha verificación

no se obtuviera o por cualquier otro motivo no accediera al cargo, está previsto dar cobertura a la vacante existente en el Consejo ya sea mediante cooptación de otro candidato por el propio Consejo de Administración tras la celebración de la Junta, ya sea mediante nombramiento de otro candidato en otra Junta posterior, siendo voluntad de la Junta General mantener el número de miembros del Consejo de Administración en quince (15).

Valencia, 16 de febrero de 2023

Anexo 1

Informe que presenta la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad de CaixaBank, S.A. al Consejo de Administración, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de reelección de don Gonzalo Gortázar Rotaeché como consejero ejecutivo de CaixaBank, S.A.

El artículo 529. decies de la Ley de Sociedades de Capital establece que las propuestas de reelección de los miembros del Consejo de Administración deberán ir acompañadas de un informe justificativo del Consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto. Propuestas que, en el caso de los consejeros no independientes, deberán ir precedidas, además, de un informe de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

En cumplimiento del anterior requerimiento, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente informe relativo a la reelección de don **Gonzalo Gortázar Rotaeché** como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “CaixaBank” o la “Sociedad”), con la categoría de consejero ejecutivo.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha analizado la actual composición del Consejo de Administración, valorando que el Consejo reúne, en su conjunto, los conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de CaixaBank sobre las que se deben tomar decisiones, sus riesgos principales y para asegurar la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma e independiente en beneficio de la Sociedad.

En concreto, la Comisión valora muy positivamente las funciones desempeñadas por el Sr. Gortázar de sus funciones como Consejero Delegado de CaixaBank desde su nombramiento en junio de 2014 que han puesto de manifiesto sus habilidades de liderazgo y dirección, como principal responsable de la gestión diaria del Grupo CaixaBank.

En el marco de esta valoración, y de acuerdo con lo previsto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la “Ley 10/2014”), en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 y en el *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad y nombramientos de consejeros y miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave en CaixaBank*, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha realizado asimismo una valoración de la idoneidad del Sr. Gortázar para ocupar el cargo de consejero.

Formación y experiencia profesional

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 Consejero de Banco BPI, S.A. y recientemente ha sido nombrado Presidente no ejecutivo de CaixaBank Payments & Consumer, E.F.C., E.P., S.A., nombramiento que está sujeto a la verificación de su idoneidad como consejero por parte del supervisor bancario competente.

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 Presidente de VidaCaixa, Vicepresidente Primero de Repsol y Consejero de Grupo Financiero Inbursa, Erste Bank, SegurCaixa Adeslas, Abertis, Port Aventura y Saba.

Valoración de idoneidad

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha valorado el contenido y la vigencia de las respuestas al Cuestionario para la Evaluación de la Idoneidad cumplimentado por el Sr. Gortázar con ocasión de la valoración de su idoneidad para ser nombrado consejero por cooptación el 30 de junio de 2014. A través de este Cuestionario se recaba información en relación con los tres ámbitos que se tienen en cuenta para valorar la idoneidad de los consejeros, esto es, la honorabilidad comercial y profesional, los conocimientos, competencias y experiencia, así como la disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos ha tenido también en cuenta el Informe de Evaluación de Idoneidad emitido por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 30 de junio de 2014, con carácter previo a su nombramiento por cooptación como consejero, así como el Informe de Evaluación confirmando la idoneidad del Sr. Gortázar para continuar ocupando el cargo de consejero, emitido por el Consejo de Administración en sesión celebrada el 12 de marzo de 2015, con ocasión del sometimiento a la Junta General de Accionistas de ese año de la ratificación del nombramiento por cooptación del Sr. Gortázar y su nombramiento por la Junta General como miembro del Consejo y el Informe de 21 de febrero de 2019 del Consejo con ocasión de la elevación a la Junta General de Accionistas de la propuesta para su reelección.

Igualmente, se han tenido en cuenta los Informes de Evaluación Continua emitidos por la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad en sesiones celebradas en diciembre de 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 en los que se concluyó que el Sr. Gortázar reunía las condiciones de idoneidad necesarias para continuar siendo Consejero Delegado del Consejo de Administración de CaixaBank.

La conclusión es que el Sr. Gortázar reunía y continúa reuniendo las condiciones de idoneidad necesarias para desempeñar el cargo de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank al cumplir los requerimientos legales previstos en la legislación nacional aplicable y los criterios fijados por *las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2021/06)*.

Por otra parte, el Sr. Gortázar cumple con el límite máximo de cargos establecidos en el artículo 26 de la Ley 10/2014, no se aprecian potenciales conflictos de interés que puedan generar influencias indebidas de terceros y afirma que dispone del tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones inherentes al cargo de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank.

Categoría de consejero

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, don Gonzalo Gortázar ejerce funciones de alta dirección en la Sociedad, por lo que esta Comisión considera que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 529 duodécimo de la

Ley de Sociedades de Capital, la categoría a la que debe ser adscrito es la de consejero ejecutivo.

Conclusión

Como resultado de todo lo anterior y atendiendo a las necesidades actuales del Consejo de Administración de CaixaBank, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad considera que don Gonzalo Gortázar Rotaeché cuenta con los conocimientos, experiencia y méritos adecuados para el desempeño del cargo de miembro del Consejo de Administración, así como con los requisitos de idoneidad que le son exigibles en tal condición, por lo que ha acordado elevar su informe favorable al Consejo de Administración sobre la propuesta a la Junta General de Accionistas de CaixaBank de su reelección como consejero por el periodo estatutario de cuatro (4) años, con la consideración de consejero ejecutivo.

14 de febrero de 2023

Anexo 2

Propuesta de reelección de doña Cristina Garmendia Mendizábal como consejera independiente de CaixaBank, S.A. que presenta la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad de CaixaBank, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital.

El apartado 4 del artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital establece que las propuestas de reelección de consejeros independientes corresponden a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

En cumplimiento del anterior requerimiento, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad elabora la presente propuesta de reelección de doña Cristina Garmendia Mendizábal como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “**CaixaBank**” o la “**Sociedad**”), con la consideración de consejera independiente.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha analizado la actual composición del Consejo de Administración, valorando que el Consejo reúne, en su conjunto, los conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de CaixaBank, incluidos sus principales riesgos, y asegurar la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma e independiente en beneficio de la Sociedad.

En concreto, la Comisión valora muy positivamente el desempeño por la Sra. Garmendia de sus funciones como consejera, especialmente su participación y desempeño como vocal de la Comisión de Auditoría y Control, de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Innovación, Transformación Digital y Tecnología, así como las competencias y responsabilidades asumidas por la Sra. Garmendia en posiciones ejecutivas a lo largo de su trayectoria profesional, especialmente en el ámbito de la investigación científica, así como los cargos en órganos de gobierno de distintas sociedades ocupados en diversos sectores, entre ellos en el sector financiero y su experiencia en el sector público en el desempeño, especialmente, de un puesto de elevada relevancia y responsabilidad como es el haber sido Ministra de Ciencia e Innovación del Gobierno de España.

En el marco de esta valoración, y de acuerdo con lo previsto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la “Ley 10/2014”), en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 y en el *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad y nombramientos de consejeros y miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave en CaixaBank*, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha realizado asimismo una valoración de la idoneidad de la Sra. Garmendia para ocupar el cargo de consejera.

Formación y experiencia profesional

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 Consejera de Ysios Capital y Consejera independiente de Compañía de Distribución Integral Logista Holdings, S.A. y Mediaset.

Es Presidenta de la Fundación COTEC, y como tal es miembro del patronato de las Fundaciones Pelayo, España Constitucional, SEPI y miembro del Consejo Asesor de la Asociación Española Contra el Cáncer, Fundación Mujeres por África, UNICEF, Comité Español, también es miembro del Consejo asesor en Integrated Service Solutions, S.L. y S2 Grupo de Innovación en Procesos Organizativos, S.L.U., entre otros.

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), Consejera Independiente en 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, Presidenta de la Asociación de Empresas Biotecnológicas (ASEBIO) y miembro de la Junta Directiva de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Valoración de idoneidad

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha valorado el contenido y la vigencia del Cuestionario de Honorabilidad y Buen Gobierno de CaixaBank cumplimentado por la Sra. Garmendia, con ocasión de su nombramiento como consejera en fecha 5 de abril de 2019. A través de este Cuestionario se recaba información en relación con los tres ámbitos que se tienen en cuenta para valorar la idoneidad de los consejeros, esto es, la honorabilidad comercial y profesional, los conocimientos, competencias y experiencia, así como la disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha tenido en cuenta también el Informe de Evaluación de Idoneidad emitido por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 15 de febrero de 2019, con carácter previo a su nombramiento como consejera por la Junta General de Accionistas de ese año.

Igualmente, se han tenido en cuenta los informes de evaluación continua emitidos por la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad en sesiones celebradas en diciembre de 2019, 2020, 2021 y 2022 en los que se concluyó que la Sra. Garmendia reunía las condiciones de idoneidad necesarias para continuar siendo miembro del Consejo de Administración de CaixaBank.

La conclusión es que Doña Cristina Garmendia Mendizábal reunía y continúa reuniendo las condiciones de idoneidad necesarias para desempeñar el cargo de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank al cumplir los requerimientos legales previstos en la legislación nacional aplicable y los criterios fijados por *las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2021/06)*.

Por otra parte, la Sra. Garmendia cumple con el límite máximo de cargos establecidos en el artículo 26 de la Ley 10/2014, no se aprecian potenciales conflictos de interés que puedan generar influencias indebidas de terceros y afirma que dispone del tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones inherentes al cargo de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank.

Categoría de consejero

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, esta Comisión considera que, en atención a las condiciones personales y profesionales de doña Cristina Garmendia que le permiten desempeñar sus funciones sin verse condicionada por

relaciones con la Sociedad o su Grupo, sus accionistas significativos o sus directivos, y de acuerdo con lo dispuesto en apartado 4 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, la categoría a la que debe ser adscrita la Sra. Garmendia es la de consejera independiente.

Propuesta

Como resultado de todo lo anterior y atendiendo a las necesidades actuales del Consejo de Administración de CaixaBank, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad realiza la siguiente propuesta para su sometimiento a la Junta General de Accionistas:

Reelegir a doña Cristina Garmendia Mendizábal como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de consejera independiente, por el periodo estatutario de cuatro (4) años, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

14 de febrero de 2023

Anexo 3

Propuesta de reelección de doña María Amparo Moraleda Martínez como consejera independiente de CaixaBank, S.A. que presenta la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad de CaixaBank, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital.

El apartado 4 del artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital establece que las propuestas de reelección de consejeros independientes corresponden a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

En cumplimiento del anterior requerimiento, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad elabora la presente propuesta de reelección de doña María Amparo Moraleda Martínez como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “**CaixaBank**” o la “**Sociedad**”), con la consideración de consejera independiente.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha analizado la actual composición del Consejo de Administración, valorando que el Consejo reúne, en su conjunto, los conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de CaixaBank, incluidos sus principales riesgos, y asegurar la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma e independiente en beneficio de la Sociedad.

En concreto, la Comisión valora muy positivamente el desempeño por el Sra. Moraleda de sus funciones como consejera desde su nombramiento el 24 de abril de 2014, especialmente su participación y desempeño en el pasado como vocal en las Comisiones de Riesgos y Nombramientos; así como su desempeño actual como vocal de la Comisión Ejecutiva, Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, vocal de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital y como Presidenta de la Comisión de Retribuciones. Se destacan también sus conocimientos y experiencia en el mundo empresarial especialmente en empresas del ámbito tecnológico, así como su reconocida trayectoria como consejera independiente en diversas sociedades tanto en el ámbito nacional como internacional. En el marco de esta valoración, y de acuerdo con lo previsto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la “Ley 10/2014”), en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 y en el *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad y nombramientos de consejeros y miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave en CaixaBank*, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha realizado asimismo una valoración de la idoneidad de la Sra. Moraleda para ocupar el cargo de consejera.

Formación y experiencia profesional

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 fue 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 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).

Valoración de idoneidad

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha valorado el contenido y la vigencia del Cuestionario de Honorabilidad y Buen Gobierno de CaixaBank cumplimentado por la Sra. Moraleda, con ocasión de su nombramiento como consejera en fecha 24 de abril de 2014. A través de este Cuestionario se recaba información en relación con los tres ámbitos que se tienen en cuenta para valorar la idoneidad de los consejeros, esto es, la honorabilidad comercial y profesional, los conocimientos, competencias y experiencia, así como la disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha tenido en cuenta también el Informe de Evaluación de Idoneidad emitido por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 13 de marzo de 2014, con carácter previo a su nombramiento como consejera por la Junta General de Accionistas de ese año y el informe del Consejo de 21 de febrero de 2019, emitido con ocasión de la elevación a la Junta General de la propuesta de su reelección como consejera.

Igualmente, se han tenido en cuenta los informes de evaluación continua emitidos por la Comisión en sesiones celebradas en diciembre de 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 en los que se concluyó que la Sra. Moraleda reunía las condiciones de idoneidad necesarias para continuar siendo miembro del Consejo de Administración de CaixaBank.

La conclusión es que Doña María Amparo Moraleda Martínez reunía y continúa reuniendo las condiciones de idoneidad necesarias para desempeñar el cargo de miembro del Consejo de

Administración de CaixaBank al cumplir los requerimientos legales previstos en la legislación nacional aplicable y los criterios fijados por *las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2021/06)*.

Por otra parte, la Sra. Moraleda cumple con el límite máximo de cargos establecidos en el artículo 26 de la Ley 10/2014, no se aprecian potenciales conflictos de interés que puedan generar influencias indebidas de terceros y afirma que dispone del tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones inherentes al cargo de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank.

Categoría de consejera

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, esta Comisión considera que, en atención a las condiciones personales y profesionales de doña María Amparo Moraleda Martínez que le permiten desempeñar sus funciones sin verse condicionada por relaciones con la Sociedad o su Grupo, sus accionistas significativos o sus directivos, y de acuerdo con lo dispuesto en apartado 4 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, la categoría a la que debe ser adscrita la Sra. Moraleda es la de consejera independiente.

Se hace constar que el 24 de abril de 2026 la Sra. Moraleda cumplirá 12 años desde su nombramiento inicial como consejera de CaixaBank, de manera que, en el caso de mantener su cargo de miembro del Consejo de la Sociedad se produciría en ese momento su recalificación a la categoría de “otro consejero externo”.

Propuesta

Como resultado de todo lo anterior y atendiendo a las necesidades actuales del Consejo de Administración de CaixaBank, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad realiza la siguiente propuesta para su sometimiento a la Junta General de Accionistas:

Reelegir a doña María Amparo Moraleda Martínez como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de consejera independiente, por el periodo estatutario de cuatro (4) años, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

14 de febrero de 2023

Anexo 4

Propuesta de nombramiento de don Peter Löscher como consejero independiente de CaixaBank, S.A. que presenta la Comisión de Nombramientos de CaixaBank, S.A., en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital.

El apartado 4 del artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital establece que las propuestas de nombramiento de consejeros independientes corresponden a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

En cumplimiento del anterior requerimiento, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad elabora la presente propuesta de nombramiento de don Peter Löscher como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, “CaixaBank” o la “Sociedad”), con la consideración de consejero independiente.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha analizado la actual composición del Consejo de Administración, valorando que el Consejo reúne, en su conjunto, los conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de CaixaBank, incluidos sus principales riesgos, y asegurar la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma e independiente en beneficio de la Sociedad.

En concreto, la Comisión valora muy positivamente que la incorporación de Peter Löscher contribuirá a una composición idónea del Consejo de Administración en su conjunto, reforzando los conocimientos y experiencia del Consejo, especialmente en cuanto a las habilidades, experiencia y conocimientos en puestos ejecutivos de máxima responsabilidad. Al respecto se ha tenido en cuenta su dilatada trayectoria en reconocidas sociedades multinacionales del ámbito industrial, energético, telecomunicaciones, bancario y de salud.

En el marco de esta valoración, y de acuerdo con lo previsto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la “Ley 10/2014”), en el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 y en el *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad y nombramientos de consejeros y miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave en CaixaBank*, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha realizado asimismo una valoración de la idoneidad del Sr. Löscher para ocupar el cargo de consejero.

Formación y experiencia profesional

Peter Löscher, nacido en Austria en 1957, estudió Economía y Finanzas en la Universidad de Viena, y Administración de Empresas en la Universidad China de Hong Kong. Obtuvo un Master 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 Telefonica, 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), consejero no ejecutivo de Thyssen-Bornemisza Group AG (Suiza) y miembro no ejecutivo del consejo de administración de Doha Venture Capital LLC (Qatar).

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) y Hoechst (Alemania y Reino Unido).

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 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.

Valoración de idoneidad

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad ha valorado el contenido de las respuestas dadas al Cuestionario para la evaluación de idoneidad cumplimentado por el Sr. Löscher, con ocasión de la valoración de su idoneidad para ser nombrado consejero, verificando que reúne los requisitos de idoneidad a los que se refieren el artículo 24 de la Ley 10/2014, los artículos 30, 31 y 32 del RD 84/2015, de 13 de febrero y el artículo 32 de la Circular 2/2016 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España: honorabilidad comercial y profesional, conocimientos, competencias y experiencia adecuados y disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad, así como que no se encuentra incurso en ninguna causa de incompatibilidad, prohibición o conflicto de interés.

La conclusión es que don Peter Löscher reúne las condiciones de idoneidad necesarias para desempeñar el cargo de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank al cumplir los requerimientos legales previstos en la legislación nacional aplicable y los criterios fijados por *las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2021/06)*.

Por otra parte, el Sr. Löscher cumple con el límite máximo de cargos establecido en el artículo 26 de la Ley 10/2014, no se aprecian potenciales conflictos de interés que puedan generar influencias indebidas de terceros y afirma que dispone del tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones inherentes al cargo de miembro del Consejo de Administración de CaixaBank.

Categoría de consejero

En cuanto a su calificación en el seno del Consejo de Administración de CaixaBank, esta Comisión considera que, en atención a las condiciones personales y profesionales de don Peter Löscher que le permiten desempeñar sus funciones sin verse condicionado por relaciones con la Sociedad o su Grupo, sus accionistas significativos o sus directivos, y de acuerdo con lo dispuesto en apartado 4 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, la categoría a la que debe ser adscrito el Sr. Löscher es la de consejero independiente.

Propuesta

Como resultado de todo lo anterior y atendiendo a las necesidades actuales del Consejo de Administración de CaixaBank, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad realiza la siguiente propuesta para su sometimiento a la Junta General de Accionistas:

Nombrar a don Peter Löscher como miembro del Consejo de Administración, con el carácter de consejero independiente, por el periodo estatutario de cuatro (4) años, a propuesta de la

Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, para cubrir la vacante de don John S. Reed que ha presentado su renuncia al cargo de consejero con efectos en el momento de finalización de la Junta General Ordinaria Accionistas.

El nombramiento de don Peter Löscher queda sujeto a la verificación de su idoneidad como consejero por parte del supervisor bancario competente. En el caso de que dicha verificación no se obtuviera o por cualquier otro motivo no accediera al cargo, está previsto dar cobertura a la vacante existente en el Consejo ya sea mediante cooptación de otro candidato por el propio Consejo de Administración tras la celebración de la Junta, ya sea mediante nombramiento de otro candidato en otra Junta posterior, siendo voluntad de la Junta General mantener el número de miembros del Consejo de Administración en quince (15).

14 de febrero de 2023



PROPUESTA MOTIVADA SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN (ARTÍCULO 529 NOVODECIES DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL)

Consejo de Administración – 16 de febrero de 2023

El artículo 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital¹ (en adelante, **LSC**) establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones de su Consejo de Administración, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

No obstante, las propuestas de nuevas Políticas de Remuneraciones de los Consejeros deben ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva Política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Cualquier modificación o sustitución de esta durante dicho plazo requiere la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En relación con los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (Consejeros en su condición de tales), la Política de Remuneración debe determinar su retribución dentro del sistema previsto estatutariamente, e incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de ellos por su mera condición de consejeros, esto es sin tener en cuenta la remuneración de las funciones ejecutivas de los miembros del Consejo.

En relación con los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (Consejeros Ejecutivos) la Política de Remuneración debe contemplar, además, la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o la terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas ha de ser acorde con la Política de Remuneración vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General.

La Junta General Ordinaria de Accionistas de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank**, o **Entidad**) celebrada el 8 de abril de 2022 aprobó la Política de Remuneración del Consejo de Administración, aplicable desde la fecha de su aprobación hasta el ejercicio de 2025 incluido.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración considera necesario proceder a la modificación de dicha Política. Los principales motivos que justifican su modificación son los siguientes:

1. En aras de dotar de mayor transparencia y control en los cambios de los principales componentes de remuneración de los actuales Consejeros Ejecutivos por parte de la Junta General de Accionistas, se propone la eliminación de los mecanismos de actualización de los principales componentes de la remuneración de los actuales Consejeros Ejecutivos prevista en el primer párrafo del apartado 5.13 f) y, en consistencia con ello, en los apartados 5.3 a), 5.8 a) y 7 de la Política de Remuneración aprobada el 8 de abril de 2022.
2. La mejor alineación de la Política con la versión revisada de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea en materia de remuneración, aplicable a partir de 1 de enero de 2022² (en adelante, **Directrices EBA**), por la que se modificaron algunas disposiciones relativas a los pagos por terminación anticipada de contratos, en base a lo dispuesto en las directrices 172.b y concordantes.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, tras la modificación introducida por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

² Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04, 2 de julio de 2021).

3. El reflejo de la actualización de determinados conceptos retributivos de los consejeros, acordada por el Consejo de Administración de CaixaBank y por su Comisión de Retribuciones, en el ámbito de sus competencias legales y estatutarias y dentro de los parámetros y las facultades establecidos por la Política de Remuneración aprobada el 8 de abril de 2022; en concreto, se actualizan los siguientes conceptos:
 - (i) La remuneración por pertenencia al consejo y sus comisiones de los consejeros en su condición de tales, condicionada a la aprobación de una nueva cifra máxima de remuneración de los consejeros en su condición de tales, que será sometida a la consideración de la Junta General de Accionistas a ser celebrada el día 31 de marzo de 2023.
 - (ii) La remuneración fija y la variable target por el Sistema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales del Presidente y el Consejero Delegado, así como las aportaciones al sistema de previsión social del Consejero Delegado (incluyendo la porción de aportación a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión).
 - (iii) Las entidades utilizadas como muestra del sector financiero para la fijación de la remuneración fija de los consejeros ejecutivos.
4. Asimismo, se actualizan los importes estimados de otros conceptos previstos en la Política de Remuneración.

Como consecuencia de todo lo anterior, el Consejo de Administración de CaixaBank, en su reunión de 16 de febrero de 2023, ha acordado aprobar la propuesta de modificación de la Política de Remuneración y su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

Asimismo, en la misma reunión, el Consejo de Administración de CaixaBank ha acordado darse por enterado del preceptivo informe de la Comisión de Remuneraciones sobre la modificación de la Política de Remuneración, cuyo contenido y motivación asume el Consejo formando parte integrante de su propuesta.

Anexo 1 Política de Remuneración del Consejo de Administración modificada que se somete a la aprobación de la Junta General.

Anexo 2 Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración.

Anexo 1

**Política de Remuneración del Consejo de Administración
modificada**

Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital

CaixaBank, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Valencia, 16 de febrero de 2023

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
3.	PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	3
4.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES.....	4
4.1	Componentes de la remuneración	4
4.2	Remuneración prevista en el ejercicio 2023 y siguientes	4
5.	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	5
5.1	Contrato de los consejeros ejecutivos	5
5.2	Descripción general e importancia relativa de los componentes fijos y variables	6
5.3	Componentes fijos de la remuneración.....	7
5.4	Remuneración Variable con Métricas Plurianuales	8
5.5	Incentivos a largo plazo	11
5.6	Reducción y recuperación de la remuneración variable	11
5.7	Remuneración variable garantizada	13
5.8	Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo	14
5.9	Pagos por el abandono de contratos anteriores	15
5.10	Primas de retención	15
5.11	Otros beneficios	15
5.12	Pagos por terminación de contrato	15
5.13	Remuneración prevista en el ejercicio 2023 y siguientes	17
6.	CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	19
6.1	Condiciones generales de los contratos	19
6.2	Condiciones del contrato de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché como Consejero Delegado y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché como Presidente Ejecutivo	21
7.	IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS	23
8.	GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	23
8.1	Aspectos generales	23
8.2	Funciones del Consejo de Administración de CaixaBank.....	23
8.3	Funciones de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank	24
8.4	Funciones de las áreas de control y del comité de dirección de CaixaBank	25
8.5	Excepciones temporales a la aplicación de la Política	25

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital¹ (en adelante, **LSC**) establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la junta general de accionistas la política de remuneraciones de su consejo de administración, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

Asimismo, establece que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deben ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. Por último, establece que cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros requiere la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento previsto para su aprobación.

La Junta General Ordinaria de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank, Sociedad o Entidad**) celebrada el 8 de abril de 2022, aprobó la Política de Remuneración del Consejo de Administración, aplicable desde la fecha de su aprobación hasta el ejercicio de 2025 incluido (en adelante, **Política de Remuneración o Política**).

A continuación, se detalla el contenido dicha Política de Remuneración, incluyendo las modificaciones propuestas por el Consejo de Administración y que serán de aplicación previa aprobación de las mismas por la Junta General Ordinaria de Accionistas a ser celebrada el 31 de marzo de 2023. El detalle concreto de las modificaciones se encuentra recogido en el preceptivo informe de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank de fecha 16 de febrero de 2023 y en la propuesta motivada del Consejo de Administración de CaixaBank de fecha 16 de febrero de 2023.

En caso de que las citadas modificaciones sean aprobadas por la Junta General Ordinaria de la Entidad, el texto de la presente Política sustituirá íntegramente al aprobado en la mencionada Junta General Ordinaria de 2022, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política tiene por objeto establecer, respetando lo previsto en los Estatutos Sociales y demás normativa interna y externa aplicable, un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que puedan percibir los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, y que guarde una proporción razonable con la importancia de la Entidad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.

Asimismo, la Política busca definir de manera clara y concisa las prácticas retributivas de la Entidad para con sus consejeros a fin de, conforme al artículo 217 de la LSC, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de CaixaBank e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, siendo no discriminatorias en cuanto al género.

La presente Política resultará únicamente de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank.

En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, conforme al artículo 529 novodecies de la LSC, la

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, tras la modificación introducida por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

Política se aplicará desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Para la fijación de la Política de Remuneración, y en particular para el establecimiento de las condiciones retributivas de los Consejeros Ejecutivos, CaixaBank ha tenido en cuenta la política de remuneraciones de los empleados de la Sociedad.

CaixaBank establece su Política de Remuneración, alineada con el sistema retributivo general de la Sociedad, en base a principios generales de remuneración que apuestan por un posicionamiento de mercado que permite atraer y retener el talento necesario e impulsan comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo.

En particular, se busca en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Sociedad, la ética personal y corporativa, y la promoción de los objetivos estratégicos y 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 del sector financiero de los mercados donde opera CaixaBank y la de empresas del IBEX 35 comparables.

La política de compensación total está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo, contribuyendo a la estrategia empresarial, los objetivos, valores y los intereses a largo plazo de CaixaBank, a través de los siguientes principios generales de remuneración, que son compartidos con los empleados de la Sociedad:

- 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.
- Los retos individuales de los profesionales se definen tomando como base el compromiso que éstos alcanzan y establecen con sus responsables.
- La política de remuneración basa su estrategia de atracción y retención 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.
- 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 retención del talento en ambos componentes de la remuneración.
- 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.
- 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.
- 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 las responsabilidades y funciones asignadas.

- La Política velará por la no discriminación y promoverá una gestión retributiva igualitaria en cuanto al género.
- 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.
- La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, establecida dentro del marco general definido en la presente Política de Remuneración, se aprueba por los órganos de gobierno competentes de CaixaBank.

En adición a lo anterior, son de aplicación a los miembros del Consejo de Administración determinados principios generales de la política de remuneraciones establecidos en el artículo 33 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, **LOSS**) y en su normativa de desarrollo, aplicables a las personas cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad y su grupo (en adelante, **Colectivo Identificado**).

4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

4.1 Componentes de la remuneración

En consistencia con lo establecido en los Estatutos Sociales, la remuneración actual de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank en su condición de tales (en adelante, **Consejeros en su condición de tales**) consiste únicamente en componentes fijos.

Aquellos consejeros que no tienen funciones ejecutivas mantienen una relación meramente orgánica con CaixaBank y, en consecuencia, no disponen de contratos celebrados con la Sociedad por el ejercicio de sus funciones ni tienen reconocido ningún tipo de pago por terminación del cargo de consejero.

Así, el sistema previsto en los Estatutos Sociales establece que la remuneración de los Consejeros en su condición de tales de CaixaBank debe consistir en una cantidad fija anual a ser determinada por la Junta General, que ha de mantenerse vigente en tanto la Junta General no acuerde su modificación.

La cifra fijada por la Junta General de Accionistas se destina a retribuir al Consejo de Administración y sus Comisiones, y se distribuye en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones; ello tanto en lo que se refiere a la distribución entre los miembros, 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 la forma a través de retribuciones estatutarias, u otras. Como consecuencia de lo anterior, la distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los consejeros.

Cualquier eventual propuesta futura de remuneración basada en acciones, opciones sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones habría de ser aprobada, siguiendo los preceptos de la LSC y de los Estatutos Sociales, por la Junta General de CaixaBank.

Finalmente, los Consejeros en su condición de tales forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del grupo CaixaBank (en adelante, Grupo CaixaBank o Grupo), para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

4.2 Remuneración prevista en el ejercicio 2023 y siguientes

a) Remuneración prevista en 2023

El importe máximo anual de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, sin tener en cuenta las funciones ejecutivas, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas

a celebrar el día 31 de marzo de 2023, es de 3.071.250 €, cantidad que se mantendrá invariable en ejercicios sucesivos en tanto la Junta General no acuerde una nueva cifra.

La distribución entre sus miembros, acordada por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 16 de febrero de 2023, y que quedó sujeta a la aprobación por la Junta General de Accionistas de la cifra máxima antes referida, es la siguiente:

- 94.500 € anuales para cada miembro del Consejo de Administración.
- 31.500 € anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad o de la Comisión de Retribuciones.
- 31.500 € anuales adicionales para cada miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital. El Presidente del Consejo de Administración y el Consejero Delegado son miembros de esta Comisión pero no perciben remuneración alguna por pertenecer a la misma.
- 52.500 € anuales adicionales para cada miembro de la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Auditoría y Control o la Comisión de Riesgos, por la responsabilidad y la exigencia de dedicación que la pertenencia a las mismas comporta.
- 38.000 € anuales para el Consejero Coordinador.
- Los Presidentes de las Comisiones del Consejo de Administración tendrán en todos los casos una retribución superior en al menos un 50 por 100 a la de los vocales.

El caso de que la Junta General de Accionistas antes citada no apruebe la nueva cifra máxima de 3.071.250 € de remuneración propuesta, serían de aplicación la cifra máxima y las remuneraciones de los Consejeros en su condición previstas en la Política de Remuneración en su versión aprobada por la Junta General el 8 de abril de 2022.

Los criterios de distribución entre los Consejeros de la retribución máxima se mantendrán invariables en tanto el Consejo de Administración no apruebe una distribución distinta, lo que podrá hacer, en uso de las competencias atribuidas por la LSC y los Estatutos teniendo en cuenta los criterios de dedicación requerida a los consejeros, funciones en el Consejo, presencia en Comisiones y la complejidad de éstas, entre otros.

b) Remuneración prevista en los ejercicios siguientes

En relación con los Consejeros en su condición de tales (esto es, sin tener en cuenta la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas), su remuneración en los próximos años se adaptará al sistema estatutario definido en cada momento y al importe máximo de remuneración que establezca la Junta General. En consecuencia, esta Política de Remuneración se entenderá modificada en lo relativo al importe máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales en la misma medida en que la Junta General acuerde una cifra máxima distinta a la establecida en el apartado 4.2.a).

Cualquier eventual propuesta futura de remuneración basada en los sistemas estatutarios habrá de ser aprobada siguiendo los preceptos de la LSC y de los Estatutos Sociales, y, en el caso de los sistemas basados en acciones se requerirá la aprobación de la Junta General de CaixaBank.

5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

5.1 Contrato de los consejeros ejecutivos

Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título (en adelante, **Consejeros Ejecutivos**), será necesario celebrar un contrato entre este y la Entidad, que deberá ser aprobado previamente por el

Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

En el contrato que se suscriba con el Consejero Ejecutivo se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato y; en todo caso, el contrato deberá ser conforme con lo previsto en esta Política.

5.2 Descripción general e importancia relativa de los componentes fijos y variables

La LSC y los Estatutos Sociales de CaixaBank reconocen a favor de los Consejeros Ejecutivos una retribución por sus funciones ejecutivas, adicional a la del cargo de mero consejero.

Actualmente, D. Gonzalo Gortázar Rotaeché, en su calidad de Consejero Delegado (en adelante, **Consejero Delegado**), y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché, en su calidad de Presidente Ejecutivo (en adelante, **Presidente Ejecutivo**), son los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas en CaixaBank.

Los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos se estructuran tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados, e incluyen principalmente:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Una remuneración variable, principalmente a través de un esquema de remuneración variable vinculado a la consecución de objetivos anuales y plurianuales (en adelante, **Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales**) previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- Previsión social y otros beneficios sociales.

En adición a lo anterior, puede establecerse para todos o parte de los Consejeros Ejecutivos, como componente variable de la remuneración planes de incentivos a largo plazo, que podrán estar o no basados en instrumentos de CaixaBank o referenciados a su valor (en adelante, **ILP**), tal como se establece en el apartado 5.5.

Atendiendo al objetivo de un equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, las cuantías de remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos deben ser suficientes, y los componentes variables deben establecerse de forma que no se genere una incentivación de riesgos excesiva y se vincule el comportamiento a la sostenibilidad de la Entidad. De este modo, el porcentaje que representa la Remuneración Variable con Métricas Plurianuales sobre la remuneración fija anual, teniendo en cuenta que agrupa tanto variable a corto como a largo plazo, y atendiendo también a comparables de mercado, no debería exceder con carácter general el 100 por ciento del componente fijo de la remuneración de cada uno de los Consejeros.

En todo caso, el límite global del 100 por ciento de componentes variables de remuneración sobre los componentes fijos sólo puede ser excedido en el caso de que la Junta General de CaixaBank apruebe un nivel superior, que no superará el 200 por ciento del componente fijo, en la forma, con los requisitos y siguiendo los procedimientos previstos por la propia LOSS.

A este respecto, a continuación se indica el procedimiento a seguir por la Entidad en caso de que proceda la aprobación de un nivel de remuneración variable superior al 100 por cien:

- El Consejo de Administración comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente el asunto que se someterá a aprobación y pondrá a disposición de la Junta General de Accionistas

de la Entidad una recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital.

- El Consejo de Administración comunicará inmediatamente al Banco de España la recomendación dirigida a la Junta General de Accionistas, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesta y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la Entidad previstas en la normativa de solvencia, y habida cuenta en particular de las obligaciones de recursos propios de la Entidad.
- La Junta General de Accionistas de la Entidad adoptará su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados en la votación al menos la mitad de las acciones o derechos equivalentes con derecho a voto. De no ser posible el quórum anterior, el acuerdo se adoptará por una mayoría de, al menos, tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.
- En su caso, el personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener como accionista de la Entidad y sus acciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de los votos que en cada caso sea necesaria en los acuerdos que se refieran a la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable.
- El Consejo de Administración comunicará inmediatamente al Banco de España la decisión adoptada al respecto por la Junta General de Accionistas, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobada.

Por último, la clasificación como fijo o variable de un componente de la remuneración se llevará a cabo siguiendo las normas aplicables en materia de remuneración en entidades de crédito.

5.3 Componentes fijos de la remuneración

a) Remuneración fija

La remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos se basará 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 comparable la del sector financiero del mercado donde opera CaixaBank y la de las empresas del IBEX 35 comparables.

CaixaBank viene utilizando como muestra del sector financiero la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de las entidades financieras y no financieras pertenecientes al IBEX 35 (Santander, BBVA, Banco Sabadell y Bankinter entre otros) y, a partir de 2018 y actualizada en 2023, también una muestra de bancos a nivel europeo como, entre otros, ABN Amro, Commerzbank, Deutsche Bank, Erste Group, KBC Groep, Lloyds Banking Group, Natwest, ING Group, Société Générale, Standard Chartered o SwedBank; como muestra multisectorial viene utilizando la información pública disponible acerca de los consejeros ejecutivos de un número representativo de empresas que por datos de dimensión (capitalización bursátil, activos, facturación y número de empleados) son comparables a CaixaBank.

b) Remuneración por el desempeño de cargos en sociedades participadas

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos engloba la remuneración que éstos puedan percibir por el desempeño de cargos de administración en sociedades del Grupo CaixaBank o en otras entidades en interés de esta, de modo que dicha remuneración se descuenta del importe líquido a satisfacer por

CaixaBank en concepto de remuneración fija.

c) Otros componentes fijos de la remuneración

Como componente fijo de la remuneración, los Consejeros Ejecutivos pueden tener pactadas en sus respectivos contratos aportaciones prefijadas a sistemas de previsión y de ahorro, que se exponen con mayor detalle en el apartado 5.8.

Asimismo, los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios, a cargo de CaixaBank, de seguros médicos para ellos y sus familiares próximos y de otras remuneraciones en especie (uso de automóvil o de vivienda o ventajas similares) usuales en el sector, adecuadas a su estatus profesional y siguiendo los estándares que CaixaBank establezca en cada momento para el mismo segmento de profesionales al que aquéllos pertenecen.

5.4 Remuneración Variable con Métricas Plurianuales

a) Aspectos generales

Los Consejeros Ejecutivos podrán tener reconocida una remuneración variable ajustada al riesgo, basada en la medición del rendimiento. Esta medición del rendimiento se lleva a cabo mediante ajustes ex ante y ex post de la remuneración, como forma de aplicación del control del riesgo.

b) Medición del rendimiento

Para la medición del rendimiento y en la evaluación de los resultados individuales 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.

El Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales aplicable a partir de 2022 para los Consejeros Ejecutivos se determina sobre la base de una remuneración variable objetivo establecida para cada uno de ellos por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y un porcentaje máximo de consecución del 120 por ciento.

El nivel de consecución para las métricas de medición de factores anuales se fija exclusivamente en función de retos corporativos.

Esta parte de la retribución variable de medición de factores anuales engloba el pago *upfront* de la retribución variable, así como los dos primeros pagos diferidos.

Los retos corporativos, tanto anuales como plurianuales, 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. Dichos conceptos podrán consistir, entre otros posibles, para los retos anuales, en todos o algunos de los que a continuación se citan a modo de ejemplo:

- ROTE
- Ratio de Eficiencia Core (REC)
- Variación de Activos Problemáticos (NPAs)
- *Risk Appetite Framework*
- Calidad
- Conducta y Cumplimiento
- Factores de Sostenibilidad

Por otra parte, para los retos plurianuales se utilizarán también conceptos objetivables que podrán ser, entre otros posibles, todos o algunos de los que a continuación se citan a modo de ejemplo:

- CET1
- Total Shareholder Return (TSR)
- ROTE plurianual
- Factores de Sostenibilidad

La determinación final de la consecución de la retribución variable devengada será aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

La propuesta de composición y ponderación de los retos corporativos se establece en todo caso de conformidad con lo previsto por la LOSS y la normativa de desarrollo y puede variar entre los Consejeros Ejecutivos.

Respecto a las remuneraciones variables devengadas en ejercicios anteriores y pendientes de cobro a través de los Programas de Bonus o Programas de Retos, se aplicará el esquema previsto en la política anterior.

c) Porcentaje de diferimiento

El porcentaje de diferimiento aplicable a la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos será del 60 por 100.

Este porcentaje de diferimiento podrá ser objeto de modificación en la medida en que las autoridades competentes procedan al establecimiento de umbrales absolutos o relativos para la determinación del “importe de remuneración variable especialmente elevado”, en ejecución de lo dispuesto en las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (en adelante, **EBA**) sobre políticas de remuneración adecuadas² (en adelante, **Directrices EBA**).

d) Periodo de diferimiento

En la fecha de pago del Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales debe satisfacerse la parte no diferida de la remuneración variable devengada (en adelante, **Fecha de Pago Inicial**).

La parte diferida de la remuneración variable ajustada a riesgo, y siempre que no se produzcan los supuestos de reducción previstos en el apartado 5.6, debe abonarse en cinco pagos, cuyos importes y fechas se determinan a continuación:

- 1/5 12 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- 1/5 24 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- 1/5 36 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- 1/5 48 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- 1/5 60 meses después de la Fecha de Pago Inicial.

A estos efectos, los pagos diferidos a recibir a los 36, 48, y 60 meses desde la Fecha de Pago Inicial, están sujetos a un ajuste adicional a través de las métricas plurianuales descritas en el apartado 5.4 b). Este ajuste solamente puede provocar una reducción de la remuneración variable pendiente de cobro, y nunca un aumento de esta.

2 Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (“EBA”) sobre políticas de remuneración adecuadas, aplicables a partir del 31 de diciembre de 2021 (EBA/GL/2021/04.).

e) Pago en metálico e instrumentos

El 50 por ciento del importe a abonar del Pago Inicial se pagará en metálico y el 50 por ciento restante se pagará en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

El 30 por ciento del importe diferido se pagará en metálico y el 70 por ciento restante se pagará en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables

Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste podrá efectuarse en acciones de CaixaBank; no obstante, CaixaBank podrá entregar otros instrumentos admitidos para el pago de la remuneración variable, en las condiciones y con los requisitos previstos en el artículo 34.1. I) de la LOSS, y demás normativa aplicable.

f) 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.

g) Abono de rendimientos sobre el metálico y los instrumentos diferidos

Durante el periodo de diferimiento, la titularidad tanto de los instrumentos como del efectivo cuya entrega haya sido diferida es de CaixaBank.

En aplicación de los principios del derecho contractual aplicables en España, y en particular al carácter bilateral de los contratos y la equidad en el devengo de las prestaciones recíprocas, el metálico diferido devenga intereses para el profesional, calculados aplicando el tipo de interés correspondiente al primer tramo de la cuenta de haberes de "Empleado CaixaBank". Los intereses sólo serán satisfechos al término de cada fecha de pago, y se aplicarán sobre el importe en metálico de la remuneración variable efectivamente a percibir, neto de cualquier reducción que en su caso procediera en aplicación de lo previsto en el apartado 5.6.

Por lo que respecta a los rendimientos de los instrumentos, en cumplimiento de las Directrices EBA, la Entidad no pagará intereses ni dividendos con respecto a los instrumentos diferidos, ni durante, ni después del periodo de diferimiento.

h) 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 apartado 5.6.

En el supuesto de fallecimiento, el departamento de recursos humanos (en adelante, **RRHH**) 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 de desarrollo y la Política de Remuneración.

i) 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, su normativa de desarrollo 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.

j) Requisito de permanencia

Es condición necesaria para percibir la Remuneración Variable con Métricas Plurianuales, que el Consejero Ejecutivo mantenga su relación de servicio con CaixaBank a 31 de diciembre del año en que haya de devengarse dicha remuneración variable.

k) Incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión

De acuerdo con lo previsto en el apartado 1.o) del artículo 34 de la LOSS y las Directrices EBA, 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.

Asimismo, CaixaBank no abonará la remuneración variable mediante instrumentos o métodos que tengan por objetivo o efectivamente resulten en un incumplimiento de los requisitos de remuneración aplicables a los Consejeros Ejecutivos como miembros del Colectivo Identificado de CaixaBank.

5.5 Incentivos a largo plazo

Todos o parte de los Consejeros Ejecutivos podrán ser retribuidos adicionalmente mediante planes de incentivos a largo plazo, que podrán estar o no basados en instrumentos, como modalidad de remuneración variable plurianual.

El ILP podrá estructurarse como un esquema de remuneración variable que permita a sus participantes percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un importe en acciones u otros instrumentos, u opciones sobre los mismos, o en metálico, siempre que se cumplan determinadas condiciones establecidas en el propio ILP.

Las condiciones específicas del ILP (incluidas las relativas al ciclo de pago y a cláusulas de reducción y recuperación) serán las establecidas por el Consejo de Administración de CaixaBank, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en los correspondientes acuerdos y documentos de desarrollo reguladores del mismo, y deberán adaptarse y ser compatibles con los principios de la Política de Remuneración y ser objeto de aprobación por la Junta General de CaixaBank en la medida en que resulte preceptivo.

5.6 Reducción y recuperación de la remuneración variable

a) Supuestos de reducción

De modo consistente con la LOSS, los Consejeros Ejecutivos podrán ver 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 una división o área concreta de esta 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 los siguientes:

- a) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por CaixaBank, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría del auditor externo o circunstancias que minoren los parámetros financieros que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- b) 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.
- c) 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.
- d) El incumplimiento de normativas o de códigos de conducta internos de la Entidad, incluyendo especialmente:
 - Incumplimientos normativos que les sean imputables y que tengan la calificación de infracción grave o muy grave.
 - Incumplimiento de normativas internas que tengan la calificación de grave o muy grave.
 - Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - 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.
- e) 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.
- f) Despido disciplinario procedente o, en el caso de contratos de naturaleza mercantil, por justa causa³ a instancias de la Entidad (en este supuesto la reducción será total).
- g) Cuando su pago o consolidación no resulten sostenibles de acuerdo con la situación financiera de CaixaBank en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de la Entidad en su conjunto, de la unidad de negocio y del Consejero Ejecutivo de que se trate.
- h) Cualesquiera otras adicionales que puedan estar expresamente previstas en los correspondientes contratos.
- i) Cualesquiera otras que vengan establecidas por la legislación que resulte de aplicación o por las autoridades regulatorias en ejercicio de sus potestades de desarrollo normativo, ejecutivas o de interpretación de las normas.
- j) Siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a CaixaBank de restringir su política de distribución de dividendos, o si viniese exigido por la autoridad competente en uso de las facultades que le han sido atribuidas por la normativa, todo ello en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 84/2015⁴ y en la Circular 2/2016 del Banco de

3 Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el profesional debe desempeñar sus cargos en el Grupo CaixaBank, 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 entre el profesional y el Grupo CaixaBank.

4 Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

España⁵ (en adelante, Circular 2/2016).

b) Supuestos de recuperación

En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones descritas en las letras a) a j) del apartado a) precedente se hubiesen producido en un momento anterior al pago ya efectuado de cualquier importe de la retribución 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 a la correspondiente entidad del Grupo CaixaBank la parte de la retribución variable indebidamente percibida, junto con los rendimientos que en su caso le hubiesen sido abonados en virtud de lo dispuesto en el apartado 5.4.g). Este reintegro se realizará en metálico o en instrumentos, según corresponda.

En particular, se considerarán de especial gravedad los supuestos en los que el Consejero Ejecutivo haya 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.

c) Normas comunes

La Comisión de Retribuciones será responsable de proponer al Consejo de Administración la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho de cobro de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular y conforme al procedimiento establecido por la Entidad para la efectiva aplicación de estas cláusulas de reducción y recuperación, que a estos efectos CaixaBank ha aprobado.

En aplicación de lo dispuesto por las Directrices EBA, los supuestos de reducción de la remuneración variable serán aplicables durante todo el periodo de diferimiento de la remuneración de que se trate. Los supuestos de recuperación de la remuneración variable serán de aplicación durante todo el periodo de diferimiento y retención de la remuneración variable.

En caso de aprobación de un ILP, las normas de desarrollo de este deberán establecer normas específicas propias de reducción o recuperación de las prestaciones a favor de los Consejeros Ejecutivos adaptando en lo necesario los supuestos de reducción y recuperación previstos en la Política de Remuneración a la naturaleza y los fines del ILP.

d) Principios generales del derecho contractual o laboral

Con arreglo a lo establecido en la LOSS, las propuestas de reducción o recuperación de la retribución variable deberán considerar los principios generales del derecho en materia contractual o laboral.

5.7 Remuneración variable garantizada

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

5 Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y Solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

5.8 Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo

a) Descripción general

Los Consejeros Ejecutivos pueden tener reconocido un sistema de previsión social complementario al régimen común de todos los empleados de CaixaBank. Asimismo, dada su naturaleza mercantil, pueden tener 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.

b) Carácter no discrecional

Salvo por lo previsto en el apartado e) siguiente, el régimen prestacional o de aportaciones para el sistema de previsión social aplicable a los Consejeros Ejecutivos no puede configurarse como un beneficio discrecional; ha de aplicarse de manera objetiva en función del acceso del profesional a la condición de Consejero Ejecutivo o en circunstancias similares que determinan una redefinición de las condiciones de remuneración, en la forma de una cantidad alzada o por referencia a la retribución fija, según se establezca en los respectivos contratos.

Así, la fijación de la cuantía de las aportaciones o el grado de cobertura de las prestaciones:

- a) deben estar prefijados al inicio del ejercicio y tener adecuada cobertura en los correspondientes contratos;
- b) no pueden derivarse de parámetros variables (tales como consecución de objetivos, alcance de hitos, etc.);
- c) no pueden ser consecuencia de aportaciones extraordinarias (en la forma de gratificaciones, premios o aportaciones extraordinarias realizadas en los años próximos a la jubilación o cese); y
- d) no deben estar relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, lo que incluye los cambios derivados de procesos de fusión o combinación de negocios.

c) Eliminación de duplicidades

El importe de las aportaciones a sistemas de previsión social a realizar por CaixaBank 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.

d) Régimen de consolidación de derechos

Los Consejeros Ejecutivos mantendrán sus derechos económicos sobre el sistema de previsión social en el supuesto de que se produzca el cese o la extinción de la relación profesional antes del acaecimiento de las contingencias cubiertas, salvo que dicho cese o extinción se produzca por causa justa, según este término se define en el apartado 5.6, o por otras causas específicas que los contratos pudieran recoger de modo expreso.

e) Aportaciones obligatorias en base variable

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado b) precedente, en cumplimiento de lo dispuesto por la Circular, un 15 por ciento de las aportaciones pactadas a planes de previsión social complementaria tendrá la consideración de importe target (teniendo el 85 por ciento restante la consideración de componente fijo de la remuneración).

Este importe se determinará 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 previsto en el apartado 5.4, y será objeto de aportación a una Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión.

La aportación tendrá la consideración de remuneración variable diferida a todos los efectos previstos en la Circular y, en consecuencia, la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión contendrá las cláusulas necesarias para que quede sujeta explícitamente a los supuestos de reducción previstos en el apartado 5.6 para el Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales. Asimismo, formará parte del monto total de retribuciones variables a los efectos de límites u otros que pudieran establecerse.

De conformidad con el apartado 1.ñ) del artículo 34 de la LOSS, si el Consejero Ejecutivo abandona la entidad como consecuencia de su jubilación o previamente por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un período de retención de cinco años. El período de retención de cinco años a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que el profesional deje de prestar servicios en la Entidad por cualquier causa. La Entidad aplicará durante el período de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción y de recuperación de la remuneración ya satisfecha establecidos en el apartado 5.6.

5.9 Pagos por el 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 a principios análogos a los aplicables de ciclo de pago análogos a las previstas en la Política de Remuneración para la remuneración variable.

5.10 Primas de retención

Las primas de retención que puedan acordarse entre la Entidad y un Consejero Ejecutivo quedarán sujetas a las condiciones, límites y requisitos establecidos en la LOSS y las Directrices EBA y a principios análogos a los aplicables en la Política de Remuneración para la remuneración variable.

5.11 Otros beneficios

Los Consejeros Ejecutivos son elegibles para la política de beneficios establecida con carácter general para el colectivo de empleados del Grupo CaixaBank, que está orientada a ofrecer una oferta de beneficios sociales competitiva y basada en el aprovechamiento de las sinergias del Grupo (i.e. condiciones financieras preferentes o asistencia sanitaria).

Los Consejeros Ejecutivos formarán parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos de las entidades del Grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones; todo ello con arreglo al ámbito subjetivo definido en las correspondientes pólizas suscritas.

5.12 Pagos por terminación de contrato

a) Cuantía y límites de las indemnizaciones por terminación del contrato

La cuantía de las indemnizaciones por terminación de los contratos de los Consejeros Ejecutivos se establecerá , teniendo en cuenta los criterios establecidos por las Directrices EBA, y serán calculadas aplicando las siguientes fórmulas genéricas:

a) Con carácter general y salvo que de la legislación aplicable resulte un importe imperativo superior

(e.g. por tener un contrato laboral previo suspendido), la cuantía de las indemnizaciones por extinción del contrato no superará una vez el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración, sin perjuicio de la compensación pactada por los compromisos de no competencia post contractual prevista en el apartado 5.12 b)..

- b) En los casos en que la Entidad y el consejero ejecutivo lleguen a un acuerdo en caso de un conflicto real o de diferencias en la interpretación del contrato que, de otro modo, podrían dar lugar a un procedimiento judicial, CaixaBank podrá pactar una indemnización que no supere la prevista en el apartado a) precedente.
- c) La misma regla en cuanto a cálculo de la cuantía será de aplicación cuando CaixaBank y el consejero ejecutivo acuerden la extinción anticipada del contrato en situaciones en las que, aun no existiendo motivos para una extinción con causa, CaixaBank tenga interés en relevar al consejero ejecutivo por razones justificadas de carácter estratégico, y el consejero ejecutivo muestre su disposición a aceptar una indemnización que no supere la que correspondería con arreglo al apartado a) precedente.

Los pagos ordinarios relacionados con la duración de los periodos de preaviso aplicables no tendrán la consideración de indemnizaciones por despido.

b) Pagos de no competencia post-contractual

Los contratos con los Consejeros Ejecutivos podrán contener pactos de no competencia post contractual, cuya compensación podrá consistir en un importe que, con carácter general y como fórmula genérica, no podrá exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el Consejero Ejecutivo hubiese percibido de haber continuado en la Entidad; el importe de la compensación será dividido en cuotas periódicas futuras, pagaderas durante el periodo de duración del pacto de no competencia.

c) Diferimiento y pago

El abono del importe de los pagos por rescisión de contrato que resulte de la aplicación de lo establecido en este apartado 5.12 y que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable, en el apartado 172 de las Directrices EBA, no quede exento de los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos, será objeto de diferimiento y pago conforme al siguiente esquema:

- El porcentaje de diferimiento será del 60 por 100, conforme al apartado 5.4.c).
- En la fecha de la terminación anticipada debe satisfacerse la parte no diferida de la remuneración variable (en adelante, Fecha de Pago Inicial).
- La parte diferida de la remuneración variable sujeta a los requerimientos prudenciales, y siempre que no se produzcan los supuestos de reducción previstos en el apartado 5.6, debe abonarse en cinco pagos, cuyos importes y fechas se determinan a continuación:
 - 1/5 12 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
 - 1/5 24 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
 - 1/5 36 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
 - 1/5 48 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
 - 1/5 60 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- El 50 por ciento del importe a abonar, tanto del Pago Inicial como de la parte diferida, se pagará en metálico y el 50 por ciento restante se pagará en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

- Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste podrá efectuarse en acciones de CaixaBank; no obstante, CaixaBank podrá entregar otros instrumentos admitidos para el pago de la remuneración variable, en las condiciones y con los requisitos previstos en el artículo 34.1. l) de la LOSS, y demás normativa aplicable.
- Los instrumentos entregados se sujetan a un periodo de retención de un año, durante el cual el Consejero no podrá disponer de ellos.
- Estos pagos quedan asimismo sujetos a los principios previstos en las letras g), h), i) y k) del apartado 5.4.

d) Supuestos de reducción y recuperación

El importe de los pagos por terminación anticipada que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable y en las Directrices EBA, haya de ser considerado como remuneración variable, quedará sujeto a los mismos supuestos de reducción y recuperación que los establecidos para la retribución variable en el apartado 5.6, con los efectos y bajo el procedimiento allí previstos, incluida la aplicación a los pagos diferidos pendientes de percibir.

e) Límite absoluto a los pagos por terminación anticipada

El abono de los pagos por terminación anticipada no podrá dar lugar a una infracción por parte del Grupo CaixaBank de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija; en lo menester, los pagos por terminación anticipada serán objeto de reducción para cumplir con dichos límites obligatorios.

f) Principios generales del derecho contractual o laboral

Con arreglo a lo establecido en la LOSS, las propuestas de reducción o recuperación de los pagos por terminación anticipada deberán considerar los principios generales del derecho en materia contractual o laboral.

5.13 Remuneración prevista en el ejercicio 2023 y siguientes

a) Remuneración fija en metálico

La retribución fija total anual en metálico a abonar al Consejero Delegado será de 2.374.260 €, y al Presidente Ejecutivo de 1.732.500 €. ⁶ De este importe se detraerán las remuneraciones por los cargos desempeñados en sociedades del Grupo o en interés de CaixaBank.

Entre la remuneración por los cargos desempeñados en sociedades del Grupo o en interés de CaixaBank se incluye la remuneración anual por la mera condición de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche de miembros del Consejo de Administración de CaixaBank o de sus Comisiones, prevista en 147.000 € y 174.500 € respectivamente.

El importe total de la remuneración por cargos desempeñados (o la que, en su caso, perciban efectivamente en 2023 y siguientes los Consejeros Ejecutivos de sociedades del Grupo o de otras sociedades en interés de CaixaBank) se descontará del importe a satisfacer por CaixaBank en concepto de remuneración fija prevista en el presente apartado, de modo que la estimación de los importes a satisfacer por CaixaBank en 2023 será de 2.167.260 € en el caso del Consejero Delegado, y de 1.543.000 € en el caso del Presidente Ejecutivo. En los años sucesivos de aplicación de la Política de Remuneración se descontarán los importes que correspondan.

⁶ Estas cantidades suponen una actualización de un 5% para el Consejero Delegado y en un 5% para el Presidente Ejecutivo en relación con la del ejercicio de 2022.

b) Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales

El importe target por la correspondiente prestación de servicios, en cada caso, para el ejercicio 2023 es, para el Consejero Delegado, de 954.240 € y, para el Presidente Ejecutivo, de 336.000 €.

Los parámetros para la medición de los objetivos en el ejercicio 2023 son los siguientes:

- ROTE CaixaBank: con una ponderación del 20 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- Ratio de eficiencia *core*: con una ponderación del 20 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- Variación de Activos Problemáticos: con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- *Risk Appetite Framework* (cuadro de mando de riesgos): con una ponderación del 20 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por ciento.
- Calidad de CaixaBank: con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.
- Conducta y cumplimiento: reto vinculado a la “Cultura” de Cumplimiento Normativo con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.
- Sostenibilidad: con una ponderación del 10 por ciento y un grado de consecución mínimo del 80 y un máximo del 120 por cien.

Los parámetros para la medición de los objetivos plurianuales para el período 2023-2025 son los siguientes:

- CET1: con una reducción máxima del 25% del importe diferido sujeto a métricas plurianuales.
- *Total Shareholder Return* (TSR): con una reducción máxima del 25% del importe diferido sujeto a métricas plurianuales
- ROTE plurianual: con una reducción máxima del 25% del importe diferido sujeto a métricas plurianuales. Sostenibilidad: con una reducción máxima del 25% del importe diferido sujeto a métricas plurianuales.
- Sostenibilidad: con una reducción máxima del 25% del importe diferido sujeto a métricas plurianuales.

c) Abono de rendimientos sobre el metálico diferido

La previsión de pagos por los conceptos en metálico diferidos previstos en el apartado 5.4.g es, para D. Gonzalo Gortázar Rotaache, de 5.250 € y, para D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaache, de 800 € para cada uno de los años de vigencia de la presente Política de Remuneración.

d) Sistema de ahorro a largo plazo

Se realizará una aportación definida total cada año de 525.000 € para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de D. Gonzalo Gortázar Rotaache⁷. En la misma póliza, y adicionalmente a la aportación definida anteriormente

⁷ Esta cantidad supone un incremento de un 5 % en relación con la del ejercicio de 2022.

descrita, se establecerá una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la retribución fija en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 84.077 € para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

El importe target anual correspondiente a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones, con arreglo a lo previsto en el apartado 5.8.e), es de 78.750 € en el caso de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché.

Se reconoce a favor de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la retribución fija en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 113.812 € para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

e) Otros beneficios

Los contratos con el Consejero Delegado y con el Presidente Ejecutivo prevén un seguro de asistencia médica para él, su cónyuge e hijos menores de 25 años, valorados en 4.801 € para el Consejero Delegado y en 2.452 € para el Presidente Ejecutivo para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.

f) Remuneración de nuevos Consejeros Ejecutivos

Las condiciones de remuneración de los posibles nuevos Consejeros Ejecutivos se fijarán teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, las aplicables a los actuales. No obstante, y siempre con el objeto de preservar el interés social, el Consejo de Administración, en uso de sus competencias indelegables, previo informe de la Comisión de Retribuciones y bajo los principios de remuneración establecidos en la LOSS y en la Política de Remuneración, podrá fijar condiciones retributivas distintas a las actuales atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El nivel de experiencia y cualificación de los nuevos Consejeros Ejecutivos, así como las funciones y responsabilidades asignadas.
- b) El nivel retributivo anterior a la incorporación y su procedencia interna o externa.
- c) Las condiciones de mercado en posiciones y entidades comparables.
- d) La jurisdicción de la que procede.
- e) Las directrices y observaciones de los inversores institucionales y asesores de voto.

Asimismo, y con el mismo fin, en el caso de nuevos Consejeros Ejecutivos el Consejo de Administración estará facultado para hacer uso de los mecanismos de remuneración previstos en los apartados 5.7 (Remuneración Variable Garantizada), 5.9 (Pagos por el abandono de contratos anteriores) y 5.10 (Primas de retención), siempre que sea necesario para atraer y retener el talento e incentivar la contratación del nuevo Consejero Ejecutivo o compensar remuneraciones perdidas en su anterior ocupación, todo ello en condiciones competitivas en relación con el mercado.

Cualesquiera nuevas condiciones o cambios en los componentes retributivos de los Consejeros Ejecutivos, tanto de los actuales como de los nuevos que puedan incorporarse, serán objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio en que éstos se produzcan.

6. CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

6.1 Condiciones generales de los contratos

a) Naturaleza de los contratos

Con carácter general, la naturaleza mercantil o laboral de los contratos con los Consejeros Ejecutivos

vendrá determinada por el nivel de las funciones de dirección desarrolladas más allá de la mera condición de consejero, de conformidad con la normativa de aplicación y la doctrina del Tribunal Supremo en relación con la denominada “teoría del vínculo”.

b) Duración

Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.

c) Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades

Los contratos contendrán una descripción clara de las funciones y responsabilidades a asumir y la ubicación funcional y de dependencia en la estructura organizativa y de gobierno de CaixaBank; asimismo, con carácter general establecerán la obligación de dedicación en exclusiva al Grupo, sin perjuicio de otras actividades autorizadas en interés del Grupo CaixaBank 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 propios de su cargo ni supongan conflicto alguno con la Entidad.

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

Se aplicará a los Consejeros Ejecutivos el régimen de incompatibilidades establecido legalmente para los cargos de las entidades de crédito

d) Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad

Sin perjuicio del régimen legalmente establecido para los administradores de sociedades mercantiles, los contratos contendrán estrictas obligaciones de cumplimiento de los deberes propios de los administradores, y de confidencialidad en relación con la información confidencial a la que los Consejeros tengan acceso durante el desempeño de sus cargos en CaixaBank o su Grupo.

e) Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización

Los Consejeros Ejecutivos forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del Grupo CaixaBank, para cubrir las responsabilidades frente a terceros en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

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.

f) Pactos de no competencia post-contractual

Los contratos podrán establecer pactos de no concurrencia post-contractual en el ámbito de las actividades financieras en general, cuya duración no debería ser inferior a un año desde la extinción del contrato, con la contraprestación prevista en el apartado 5.12.b).

Del mismo modo, el incumplimiento del pacto de no competencia post-contractual ha de generar el derecho de CaixaBank a obtener del Consejero Ejecutivo una indemnización por un importe proporcionado al de la contraprestación satisfecha.

g) Cláusulas de terminación

Los contratos establecerán los supuestos en los que el Consejero Ejecutivo puede 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 de cambio de control de la Entidad.

Del mismo modo, los contratos habrán de reconocer la facultad de CaixaBank de resolver el contrato

en los casos de incumplimiento del Consejero Ejecutivo, sin compensación alguna 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 otros cargos o funciones desarrollados dentro del Grupo CaixaBank o en otras sociedades en interés de la Entidad.

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

Asimismo, las compensaciones e indemnizaciones que corresponda percibir a los Consejeros Ejecutivos por causa de la terminación anticipada de sus contratos se regirán por lo dispuesto en el apartado 5.12.

h) Otras condiciones contractuales

Los contratos con los Consejeros Ejecutivos podrán contener otras cláusulas contractuales habituales compatibles con la LOSS, la LSC, el resto de normativa aplicable y la Política de Remuneración.

i) Fijación o modificación de las condiciones contractuales

Las condiciones básicas contractuales descritas en esta Política serán de aplicación a cualquier consejero ejecutivo que durante su vigencia se incorpore al Consejo de Administración de la Entidad.

Sin perjuicio de lo anterior, las condiciones contractuales para posibles nuevos Consejeros Ejecutivos o previstas en los acuerdos suscritos en la actualidad con el Consejero Delegado y el Presidente Ejecutivo, podrán ser objeto de fijación o modificación de común acuerdo entre éstos y la Entidad, durante los ejercicios cubiertos por la Política de Remuneración. La fijación o la modificación deberán ser acordes con las condiciones generales previstas en este apartado 6.1 de la Política de Remuneración y serán aprobadas por el Consejo de Administración en uso de las competencias previstas en la LSC. Cualesquiera condiciones en los contratos con posibles nuevos Consejeros Ejecutivos o modificaciones en las condiciones previstas en la actualidad en los contratos con los Consejeros Ejecutivos serán objeto de información en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio en que se produzcan.

6.2 Condiciones del contrato de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché como Consejero Delegado y D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché como Presidente Ejecutivo

a) Aspectos generales

El contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Consejero Delegado suscrito con D. Gonzalo Gortázar Rotaeché es de naturaleza mercantil y de duración indefinida; su entrada en vigor, con efectos a 1 de enero de 2017, se produjo el día de la celebración de la Junta General de Accionistas de CaixaBank de 2017.

El contrato de prestación de servicios relativos al cargo de Presidente Ejecutivo suscrito con D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché es de naturaleza mercantil y de duración indefinida; su entrada en vigor se ha producido el 30 de marzo de 2021, fecha de la celebración del Consejo de Administración de CaixaBank que ha aprobado el mencionado contrato, y desde entonces será de aplicación la presente Política de Remuneración.

Ambos contratos contienen la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank, en los términos del apartado 6.1.c).

Asimismo, prevén cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades en línea con lo detallado en los apartados 6.1.c) y 6.1.e). Los contratos no contienen pactos de permanencia.

Se incluyen en ambos contratos disposiciones para su integración con la Política de Remuneración y sus modificaciones, así como para su adaptación a cualesquiera requerimientos regulatorios futuros.

b) Pacto de no competencia post-contractual y contraprestación

Los contratos contienen 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.

En cualquier supuesto de terminación, la contraprestación por el pacto de no competencia se fija en una anualidad de los componentes fijos de su remuneración, pagadera en doce mensualidades iguales.

El incumplimiento del pacto de no competencia dará lugar al abono a CaixaBank por parte del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo del importe establecido como compensación.

c) Causas de terminación

Los contratos establecen las siguientes causas de terminación:

- Extinción unilateral por parte del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo por incumplimiento grave de CaixaBank de las obligaciones incluidas en el contrato.
- Extinción unilateral por CaixaBank sin justa causa.
- Cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo de Administración de CaixaBank y de las funciones de Consejero Delegado o Presidente Ejecutivo sin justa causa.
- Extinción unilateral por parte del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo en caso de adquisición del control de CaixaBank por una entidad distinta de Fundación Bancaria “la Caixa”, en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otro grupo empresarial que adquiera el control de la Sociedad.
- Cese de D. Gonzalo Gortázar Rotaeché de su cargo de Consejero Delegado o de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché de su cargo de Presidente Ejecutivo y terminación del contrato por justa causa (por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones).
- Desistimiento voluntario del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo, preavisado con una antelación mínima de tres meses.

En los casos previstos en los puntos primero y cuarto precedentes, el Consejero Delegado o el Presidente Ejecutivo deberá ejercitar su derecho a resolver el contrato en un plazo máximo de 6 meses desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa de la extinción. Expirado este plazo sin haber ejercitado su derecho a la resolución, el Consejero Delegado o el Presidente Ejecutivo no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por las circunstancias que dieron lugar a dicha causa.

d) Indemnización por terminación anticipada

En todos los casos de terminación que no respondan a justa causa o al desistimiento voluntario del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo, se establece una indemnización a su favor (adicional a la compensación por el pacto de no competencia post contractual previsto en el apartado 6.2.b).

La indemnización a percibir por el Consejero Delegado o el Presidente Ejecutivo prevista es una cantidad equivalente a una anualidad de los componentes fijos anuales brutos de la remuneración previstos, que son el importe de la retribución fija anual prevista en el apartado 5.13.a) y, en el caso del Consejero Delegado, el 85 por ciento de la aportación anual al sistema de previsión complementaria prevista en el apartado 5.13.f), por las cuantías aplicables en la fecha de la extinción del contrato.

El derecho a percibir la indemnización queda condicionado a que el Consejero Delegado o el Presidente Ejecutivo renuncie de modo simultáneo a todos los cargos desempeñados en sociedades

en interés de CaixaBank.

7. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

La cuantía máxima de las remuneraciones del conjunto de los consejeros de la Sociedad será la que resulte de sumar los siguientes conceptos:

- a) Los importes por los conceptos señalados en los apartados 5.13.a), b), c), d), e) y f) anteriores y que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte de los Consejeros Ejecutivos, en las cuantías vigentes en cada momento.
- b) La cifra máxima de remuneración de los Consejeros en su condición de tales que sea de aplicación según se prevé en el apartado 4.2 a) de la Política.

En caso de cese del Consejero Delegado o del Presidente Ejecutivo, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en los apartados 6.2.b) y d) anteriores.

Las cuantías resultantes de la aplicación de este epígrafe seguirán siendo aplicables durante la vigencia de la Política de Remuneración, salvo que la Junta General de Accionistas acuerde modificarlas en el futuro.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de sus funciones será acorde con la Política de Remuneración, salvo por las remuneraciones que expresamente apruebe o haya aprobado la Junta General de Accionistas.

8. GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

8.1 Aspectos generales

A continuación, se describen las principales normas de gobernanza aplicables en CaixaBank en el proceso de determinación, aplicación y supervisión de la Política de Remuneración.

8.2 Funciones del Consejo de Administración de CaixaBank

La LOSS establece que el Consejo de Administración de una entidad de crédito debe adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y ser responsable de la supervisión de su aplicación.

La LSC establece que, entre otras facultades indelegables, corresponden al Consejo de Administración de una sociedad cotizada:

- a) la determinación de las políticas y estrategias generales de la sociedad;
- b) la determinación de la política de gestión de riesgos;
- c) la determinación de la política de gobierno corporativo de la sociedad y del grupo del que sea sociedad dominante;
- d) el nombramiento y destitución de los consejeros ejecutivos de la sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de su contrato; y
- e) las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank son consistentes con dichos preceptos.

Por su parte, las Directrices EBA establecen como funciones del Consejo de Administración de la

entidad, entre otras, las de:

- a) adoptar y mantener la política de remuneración de la entidad y de supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista;
- b) aprobar cualquier exención significativa posterior destinada al personal individualmente y los cambios en la política de remuneración y considerar y controlar detenidamente sus efectos. Las exenciones no deben basarse en consideraciones de género ni en otros aspectos que sean discriminatorios, deben estar bien razonadas y ajustarse a los requisitos en materia de remuneraciones previstos en la legislación nacional; y
- c) garantizar que las políticas y prácticas de remuneración de la entidad se apliquen adecuadamente y sean acordes con el marco general de gobierno corporativo de la entidad, la cultura corporativa, la propensión al riesgo y la estructura de capital de la entidad y los procesos de gobierno relacionados.

8.3 Funciones de la Comisión de Retribuciones de CaixaBank

La LSC atribuye a la comisión de remuneraciones de una sociedad cotizada, entre otras funciones, la de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros.

Los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank son consistentes con dichos preceptos.

Por último, en consistencia con las Directrices EBA, la Comisión de Retribuciones de CaixaBank debe cumplir las siguientes funciones:

- a) preparar las decisiones sobre remuneración que deba tomar el Consejo de Administración, en particular con respecto a la remuneración de los miembros ejecutivos, así como de otros miembros del Colectivo Identificado, todo ello conforme a las competencias indelegables del Consejo establecidas por la LSC;
- b) prestar apoyo y asesorar al consejo de administración sobre la definición de la política de remuneración de la entidad, también para que dicha política de remuneración sea imparcial en cuanto al género y apoye la igualdad de trato del personal de género diverso;
- c) apoyar al Consejo de Administración en el control de las políticas, prácticas y procesos de remuneración y del cumplimiento de la política de remuneración;
- d) comprobar si la política de remuneración vigente está actualizada y proponer cualquier cambio necesario;
- e) revisar el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que el Consejo de Administración pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo;
- f) garantizar la idoneidad de la información proporcionada a los accionistas sobre las políticas y prácticas de remuneración, en particular, la propuesta de un nivel máximo más alto de la ratio entre la remuneración fija y variable;
- g) evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital, y que la política general de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgo y los intereses a largo plazo de la entidad;
- h) cuando proceda, evaluar el logro de los objetivos de resultados y la necesidad de ajustes ex post al riesgo, incluyendo la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas; y
- i) cuando proceda, revisar diversos escenarios posibles para analizar cómo reaccionan las políticas

y las prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, y hacer pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste ex ante al riesgo en base a los resultados de riesgo reales.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración de CaixaBank para su consideración y, en su caso, aprobación. En el caso de que las decisiones correspondan a la Junta General de Accionistas de CaixaBank, con arreglo a sus competencias, el Consejo de Administración de CaixaBank aprueba su inclusión en el orden del día y las propuestas de los correspondientes acuerdos, acompañadas de los preceptivos informes.

8.4 Funciones de las áreas de control y del comité de dirección de CaixaBank

Las Directrices EBA establecen la necesidad de que las funciones de control (auditoría interna, gestión de riesgos, cumplimiento normativo), otros órganos corporativos competentes (RRHH, asuntos jurídicos, planificación estratégica, presupuesto, etc.) y las unidades de negocio aporten la información necesaria en relación con la definición, la implementación y la supervisión de las políticas de remuneración de la entidad; asimismo, las Directrices EBA encomiendan responsabilidades concretas a las funciones de RRHH, gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna, que son asumidas por los departamentos correspondientes de CaixaBank.

Por otro lado, el Comité de Dirección de CaixaBank incorpora a representantes de, entre otras, las áreas de riesgos, finanzas, auditoría interna, RRHH y secretaria general (asuntos jurídicos); el Comité de Dirección de CaixaBank se responsabiliza de garantizar la obtención y preparación de la información necesaria para que la Comisión de Retribuciones pueda cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente. El departamento de RRHH de CaixaBank es el encargado de impulsar estas actuaciones en el Comité de Dirección de CaixaBank.

Con el fin de evitar conflictos de intereses, la obtención, preparación y revisión de información sobre la remuneración de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank y de los miembros del Comité de Dirección de CaixaBank son desarrolladas directamente por la Comisión de Retribuciones.

8.5 Excepciones temporales a la aplicación de la Política

Únicamente en circunstancias excepcionales en que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de CaixaBank en su conjunto o para asegurar su viabilidad, el Consejo de Administración de la Entidad podrá, previa propuesta motivada de la Comisión de Retribuciones:

- Acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política en relación con la concesión, consolidación y/o pago de todos los componentes previstos en la presente Política.
- Realizar ajustes sobre los retos aplicables al Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales en función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios en los que esté vigente la Política.
- Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de la retribución previstas en la presente Política, en el caso de que se produjese algún evento, circunstancia u operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración, pudiera afectar de manera significativa al cobro, en particular, de los componentes de remuneración variable diferidos.

Dichas excepciones, de carácter restrictivo, se basarán en las necesidades particulares del negocio de la Entidad.

Cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.

Anexo 2

Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneración de los Miembros del Consejo de Administración

Artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital

Grupo CaixaBank

**Informe de la Comisión de Retribuciones sobre la propuesta de
modificación de la Política de Remuneración del Consejo de
Administración**

Valencia, 16 de febrero de 2023

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	MOTIVOS QUE JUSTIFICAN LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	2
3.	PRINCIPALES MODIFICACIONES PROPUESTAS	3
3.1	Eliminación de los mecanismos de actualización de la remuneración de los consejeros ejecutivos.	3
3.2	Introducción de fórmulas genéricas predefinidas para el cómputo de los pagos por terminación de contrato.	3
3.3	Actualización de determinados conceptos retributivos de los consejeros.....	4
4.	CONCLUSIÓN.....	5

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 529 novodecies de la vigente Ley de Sociedades de Capital (en adelante, **LSC**) establece para las sociedades cotizadas la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas cualquier propuesta de aprobación, modificación o sustitución de la Política de Remuneración de los miembros del Consejo de Administración (en adelante, **Política de Remuneración** o **Política**).

De conformidad con la LSC, la elaboración de la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración debe ser motivada y acompañarse de un informe específico de la Comisión de Retribuciones.

En cumplimiento de dicho precepto legal, la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank** o **Entidad**) ha procedido a elaborar, para su elevación al Consejo en pleno, el presente informe (en adelante, el **Informe**) sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneración, y su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

2. MOTIVOS QUE JUSTIFICAN LA MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La propuesta de modificación viene justificada, entre otros, por los siguientes motivos:

- (a) La eliminación de los mecanismos de actualización de los principales componentes de la remuneración de los actuales Consejeros Ejecutivos prevista en el primer párrafo del apartado 5.13 f) y, en consistencia con ello, en los apartados 5.3 a), 5.8 a) y 7 de la Política de Remuneración aprobada el 8 de abril de 2022.
- (b) La mejor alineación de la Política con la versión revisada de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea en materia de remuneración, aplicable a partir de 1 de enero de 2022¹ (en adelante, **Directrices EBA**), por la que se modificaron algunas disposiciones relativas a los pagos por terminación anticipada de contratos, en base a lo dispuesto en las directrices 172.b y concordantes.
- (c) El reflejo de la actualización de determinados conceptos retributivos de los consejeros, acordada por el Consejo de Administración de CaixaBank y por su Comisión de Retribuciones, en el ámbito de sus competencias legales y estatutarias y dentro de los parámetros y las facultades establecidos por la Política de Remuneración aprobada el 8 de abril de 2022; en concreto, se actualizan los siguientes conceptos:
 - (i) La remuneración por pertenencia al consejo en su condición de tales, de sus comisiones y por la presidencia de sus comisiones.
 - (ii) La remuneración fija y la variable target por el Sistema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales del Presidente y el Consejero Delegado, así como las aportaciones al sistema de previsión social del Consejero Delegado (incluyendo la porción de aportación a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión).
 - (iii) Las entidades utilizadas como muestra del sector financiero para la fijación de la remuneración fija de los consejeros ejecutivos.
- (d) Asimismo, se actualizan los importes estimados de otros conceptos previstos en la Política de Remuneración.

¹ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04, 2 de julio de 2021).

Los principales motivos de la actualización de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos acordada por el Consejo de Administración son los siguientes:

- (i) La remuneración de los consejeros por la pertenencia al consejo y a sus comisiones en su condición de tales no se había actualizado desde 2015.
- (ii) De acuerdo con los principios de remuneración de CaixaBank la Política de Remuneración se basa en unas condiciones competitivas de compensación total.
- (iii) El Consejero Delegado no ha tenido incrementos retributivos desde 2019, cuando se incrementó la aportación a esquemas de previsión no consolidados, pero se le mantuvieron la retribución fija y el target de la remuneración variable.
- (iv) La remuneración del Presidente se fijó en el momento de la fusión con Bankia en 2021, y no se ha modificado desde entonces.
- (v) Los Consejeros Ejecutivos han acreditado la capacidad de liderar con éxito la integración con Bankia resultando en un banco con una nueva dimensión en comparación con sus *peers* europeos y españoles.
- (vi) Atendiendo a la comparativa retributiva con el mercado europeo y el mercado local, y considerando el efecto de la inflación, se revisa su retribución con criterios de mercado.
- (vii) Aun cuando la propia Política de Remuneración aprobada el 8 de abril de 2022 permitiese la actualización por el Consejo de Administración de la remuneración fija y variable target, así como también de las aportaciones a esquemas de previsión, en ejercicio de la máxima transparencia dicha actualización queda reflejada en la propuesta de modificación de la Política de Remuneración.

3. PRINCIPALES MODIFICACIONES PROPUESTAS

3.1 Eliminación de los mecanismos de actualización de la remuneración de los actuales Consejeros Ejecutivos.

Se propone la eliminación de los mecanismos de actualización de la remuneración de los actuales Consejeros Ejecutivos previstos actualmente en el primer párrafo del apartado 5.13 f) y, en consistencia con ello, en los apartados 5.3 a) (Remuneración Fija), 5.8 a) (Previsión social y sistemas de ahorro a largo plazo – Descripción General) y 7 (Importe máximo de la remuneración de los Consejeros) de la Política de Remuneración aprobada el 8 de abril de 2022.

3.2 Introducción de fórmulas genéricas predefinidas para el cómputo de los pagos por terminación de contrato.

Al objeto de una mejor alineación con el apartado 172.b de las Directrices EBA, se establecen en el apartado 5.12 a) de la Política de Remuneración determinadas fórmulas genéricas predefinidas para el cálculo de las indemnizaciones por cese de los Consejeros Ejecutivos, y se modifican en consecuencia el apartado 5.12 b) y el primer párrafo del apartado 5.12 c) de dicha Política.

Dichas fórmulas se prevén para los supuestos de cese y para determinados supuestos de terminación pactada en que proceda la concesión de indemnizaciones, y se basan en las fórmulas ya existentes en los respectivos contratos con los Consejeros Ejecutivos, de modo que no suponen ningún cambio en sus actuales condiciones contractuales. Asimismo, y con arreglo a las condiciones contractuales vigentes, la indemnización por cese se establece sin perjuicio de la compensación por los compromisos de no competencia asumidos, que se calcula asimismo mediante una fórmula genérica ya existente en el apartado 5.12 b) de la Política de Remuneración y en los correspondientes contratos.

En aplicación del apartado 172.b de las Directrices EBA, en la medida en que la Entidad pueda demostrar las razones y la cuantía de la indemnización por despido, el pago puede quedar excluido a efectos del cálculo de la ratio máxima entre componentes fijos y variables y de la aplicación de diferimiento y pago en instrumentos; quedando no obstante plenamente sujeto a las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) previstas en la Política de Remuneración.

Se deja constancia de que las cuantías agregadas de los pagos por terminación establecidas en la Política de Remuneración (indemnizaciones y compensación por compromisos de no competencia) son plenamente conformes con los límites establecidos por la Recomendación de la Comisión Europea de 30 de abril de 2009² y por la recomendación 64 del Código de Buen Gobierno de la CNMV³, al no superar en conjunto el importe de dos anualidades de los componentes fijos de la remuneración.

3.3 Actualización de determinados conceptos retributivos de los Consejeros.

La Política de Remuneración aprobada el 8 de abril de 2022, previó que el Consejo de Administración, en uso de sus competencias legales y estatutarias, pudiese proceder a la actualización de determinados componentes de remuneración de los consejeros, dentro de los límites autorizados por la propia Política y sin necesidad de proceder a su modificación formal por acuerdo de la Junta General de Accionistas.

Así, aprovechando el contexto de la modificación contemplada en el apartado 3.1 precedente y a los meros efectos de transparencia y de reflejar la actualización de determinados conceptos retributivos de los consejeros, acordada por el Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. y por su Comisión de Retribuciones en el ámbito de sus competencias legales y estatutarias y dentro los parámetros y las facultades establecidos por la Política de Remuneración aprobada el 8 de abril de 2022, se reflejan los siguientes cambios:

- (a) En el apartado 4.2 a), la remuneración de los consejeros en su condición de tales, por su pertenencia al consejo, sus comisiones y por la presidencia de sus comisiones⁴, dentro de la cifra máxima que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar el 31 de marzo de 2023, y condicionado a dicha aprobación.
- (b) En el apartado 5.3 a), la relación de las entidades utilizadas como muestra para la fijación de la remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo todas las sociedades del IBEX 35 y modificando el grupo de comparación de entidades financieras europeas⁵.
- (c) En el apartado 5.13 a) los importes de la remuneración fija en metálico del Consejero Delegado y del Presidente Ejecutivo, que se establecen, respectivamente, en 2.374.260 y 1.732.500 euros, y los importes respectivos estimados de los pagos teniendo en cuenta la deducción de las remuneraciones percibidas por los cargos ocupados en las sociedades del grupo⁶.

² Recomendación de la Comisión de 30 de Abril de 2009, complementando las Recomendaciones 2004/913/EC y 2005/162/EC en lo que atañe al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa (2009/385/EC).

³ Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas -CNMV (revisión Junio 2020).

⁴ Actualización a ser acordada por el Consejo de Administración en su sesión prevista para el 16 de febrero de 2023.

⁵ Actualización acordada por la Comisión de Retribuciones Consejo de Administración en su sesión de 15 de diciembre de 2022.

⁶ Actualización acordada por el Consejo de Administración en su sesión de 16 de febrero de 2023.

- (d) En el apartado 5.13 b) los importes target del Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales del Consejero Delegado y del Presidente Ejecutivo, que se establecen, respectivamente, en 954.240 y 336.000 euros⁷.
- (e) En el apartado 5.13 d), el importe de la aportación definida al sistema de ahorro a largo plazo del Consejero Delegado correspondiente (incluyendo la porción de aportación a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión), que se establece en 525.000 euros (de los cuales el importe de 78.750 euros corresponde a la aportación a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión)⁸.
- (f) En los apartados 5.13 c) (Abono de rendimientos en metálico diferido), 5.13 d) (Sistema de ahorro a largo plazo, en lo relativo a la prima por cobertura de contingencias de fallecimiento e incapacidad), y 5.13 e) (Otros beneficios, en lo relativo al seguro de asistencia médica), se actualizan las estimaciones de los importes por los conceptos allí previstos.

4. CONCLUSIÓN

De conformidad con lo expuesto en este Informe, la Comisión de Retribuciones de CaixaBank considera que procede la aprobación de la modificación de la Política de Remuneración por los motivos anteriormente señalados.

⁷ Actualización acordada por el Consejo de Administración en su sesión de 16 de febrero de 2023.

⁸ Actualización acordada por el Consejo de Administración en su sesión de 16 de febrero de 2023.



RECOMENDACIÓN PORMENORIZADA DE LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DEL NIVEL MÁXIMO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE DE EMPLEADOS CUYAS ACTIVIDADES PROFESIONALES INCIDEN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE RIESGO DE LA SOCIEDAD.

Consejo de Administración – 16 de febrero de 2023

I. OBJETO DE LA RECOMENDACIÓN

El apartado g) del artículo 34.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, **LOSS**) establece que las entidades de crédito, al fijar los componentes variables de la remuneración de los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo (en adelante, **Colectivo Identificado**), deberán determinar las ratios apropiadas entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

1. El componente variable no puede ser superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada persona.
2. No obstante, los accionistas de la entidad pueden aprobar un nivel superior al previsto en el párrafo anterior, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo de la remuneración total.

Para la aprobación de este nivel más elevado de la remuneración variable, el mencionado artículo establece que los accionistas de la entidad han de tomar su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del consejo de administración u órgano equivalente, que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la entidad de una base sólida de capital (en adelante, **Recomendación Pormenorizada**).

El Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank, Sociedad o Entidad**), con sujeción a lo dispuesto en el citado apartado g) del artículo 34.1 de la LOSS, emite la presente Recomendación Pormenorizada para la aprobación de la propuesta de acuerdo de aprobación del nivel máximo de remuneración variable (200% de los componentes fijos) para un número de 173 cargos del Colectivo Identificado, que se incluye en el punto 10º del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de la Sociedad convocada para el día 30 de marzo de 2023, en primera convocatoria, y para el siguiente día, 31 de marzo de 2023, en segunda convocatoria.

II. NORMATIVA APLICABLE

Los componentes variables de la remuneración del Colectivo Identificado están regulados principalmente en el artículo 34.1 de la LOSS, que en su apartado g), anteriormente citado, regula las ratios a establecer con relación a los componentes fijos y los mecanismos para su determinación.

Entre los componentes variables de la remuneración quedan incluidos no sólo los bonus o incentivos variables (anuales o plurianuales, a corto o a largo plazo) sino también otros conceptos como determinados pagos por terminación anticipada (indemnizaciones,

compensaciones por obligaciones de no competir), los beneficios discrecionales de pensiones, las primas de retención o los pagos por abandono de contratos anteriores.

En desarrollo de lo anterior, las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea¹ (en adelante, **Guía EBA**) establecen en su apartado 131 los criterios para que un componente de remuneración pueda ser considerado como remuneración fija; y en su apartado 130 que cuando no sea posible asignar claramente un componente a la remuneración fija en base a dichos criterios, dicho componente tendrá la consideración variable.

En consecuencia, en el cómputo de la remuneración variable a los efectos de la ratio máxima deben incluirse todos los componentes que, por su propia naturaleza o con carácter residual, no puedan ser considerados como fijos y que sean concedidos en un determinado ejercicio, incluyendo, como ya ha sido mencionado anteriormente, no sólo los bonus o incentivos sino otros conceptos que son calificados como componentes variables de la remuneración.

En particular, en relación con los pagos por terminación anticipada, el apartado 172 de la Guía EBA, a pesar de reiterar que las indemnizaciones por despido tienen la consideración de remuneración variable, establece que éstas no han de tenerse en cuenta para el cálculo de la ratio, ni someterse a la aplicación de diferimiento y pago en instrumentos, en la medida en que queden incluidas en alguna de las siguientes categorías:

1. indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional²;
2. indemnizaciones obligatorias tras una decisión judicial³;
3. las siguientes indemnizaciones cuando la entidad pueda demostrar las razones y la adecuación de su cuantía:
 - a) indemnizaciones calculadas mediante una fórmula genérica predefinida adecuada establecida en la política de remuneración en los casos a que se refiere el apartado 167 de la Guía EBA⁴;

¹ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04); aunque las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea no forman propiamente parte del Derecho de la Unión Europea, el Reglamento de la Unión Europea que regula su creación y funcionamiento establece que las autoridades competentes y las entidades tienen que hacer todo lo posible por “atenerse a ellas”.

² Entendidas como las establecidas legalmente con carácter imperativo o mínimo por el Estatuto de los Trabajadores o por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

³ Según la versión original en inglés de la Guía EBA.

⁴ Este apartado se refiere a indemnizaciones en las siguientes situaciones específicas: a) indemnizaciones por cese en caso de rescisión anticipada del contrato por parte de la entidad o de su filial; b) remuneración concedida por un tiempo limitado que se acuerda para introducir un periodo de incompatibilidad (*cooling-off*) tras la rescisión del contrato y sujeta a una cláusula de no competencia; c) la entidad resuelve los contratos del personal a causa de la inviabilidad de la entidad o medidas de actuación temprana; d) la entidad quiere rescindir el contrato tras una reducción significativa de las actividades a las que se dedicaba el miembro del personal o cuando determinadas áreas de negocio sean adquiridas por otras entidades sin que el personal tenga la opción de mantener su empleo en la entidad adquirente; y e) la entidad y un miembro del personal llegan a un acuerdo en caso de un conflicto laboral real que, de otro modo, podría dar lugar a una acción judicial.

- b) indemnizaciones correspondientes al importe adicional debido en aplicación de una cláusula de no competencia del contrato y pagado en ejercicios futuros hasta un máximo de la remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado;
- 4. indemnizaciones previstas en el apartado 167 de la Guía EBA, que no cumplan la condición del apartado 3.a) precedente cuando la entidad haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de su cuantía.

Por otra parte, el apartado 175 de la Guía EBA contempla determinados pagos tras la finalización de un contrato que, o bien no se consideran remuneración variable, o bien no están sujetos a los requisitos aplicables a la remuneración variable⁵.

III. LOS COMPONENTES VARIABLES EN LAS POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN DE CAIXABANK

1. Política general de remuneración en materia de remuneración variable

Entre los principios de remuneración aprobados por el Consejo de Administración y aplicables con carácter general en la Entidad y su grupo, se encuentra el relativo a que los componentes fijos y de beneficios sociales deben constituir la parte preponderante del conjunto de condiciones remuneratorias, donde, en general, el concepto remuneratorio variable ha de tender a ser conservador debido a su potencial papel como generador de riesgo.

Este principio conservador en materia de remuneración variable se refleja tanto en la Política General de Remuneración de CaixaBank y su grupo como en las específicas Política de Remuneración del Consejo de Administración y Política de Remuneración del Colectivo Identificado de CaixaBank.

A continuación, se describe el tratamiento de los componentes variables de remuneración en dichas políticas.

2. Política de Remuneración del Consejo de Administración

a) Consideraciones generales

La Política de Remuneración del Consejo de Administración de CaixaBank (en adelante, **PRCA**) sólo prevé elementos de remuneración variable para los consejeros ejecutivos.

En relación con los consejeros ejecutivos, y atendiendo al objetivo de un equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, la PRCA establece que las cuantías de remuneración fija deben ser suficientes; asimismo, establece que el componente variable de la remuneración de los

⁵Se incluyen entre estos los pagos de remuneración ordinarios relacionados con la duración del periodo de preaviso, que no se consideran indemnizaciones por despido; o el pago de un importe fijo adecuado tras la finalización ordinaria de un contrato laboral y para compensar al personal cuando la entidad restrinja el acceso a una actividad profesional, que no estará sujeto a los requisitos de la remuneración variable cuando ello sea compatible con la legislación nacional.

consejeros ejecutivos no debe ser superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada uno de ellos, salvo que la Junta General de CaixaBank apruebe un nivel superior, no superior al 200% del componente fijo, en la forma, con los requisitos y siguiendo los procedimientos previstos por la LOSS.

Los distintos componentes de remuneración variable para los consejeros ejecutivos se regulan principalmente en los apartados 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8. e), 5.9 y 5.10 de la PRCA, o aquellos apartados que los sustituyan, y se establecen cumpliendo, en la medida en que sean aplicables, con los parámetros legalmente establecidos en materia de diferimiento, pago en instrumentos, retención, cómputo de ratio máxima y cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*).

En particular, el principal componente ordinario de remuneración variable de los consejeros ejecutivos previsto en la PRCA es la remuneración variable con métricas plurianuales, calculado con los porcentajes y las métricas allí establecidos.

b) Consideraciones relativas a los pagos por terminación

En relación con los pagos por terminación anticipada, el apartado 5.12. a) de la PRCA establece que la cuantía de las **indemnizaciones por terminación** de los contratos de los consejeros ejecutivos debe establecerse en todo momento de modo que no superen los límites legalmente establecidos en materia de ratio máxima de remuneración variable, teniendo en cuenta los criterios establecidos por la Guía EBA.

En relación con los pagos por **pactos de no concurrencia post contractual**, el apartado 5.12. b) de la PRCA establece que los contratos pueden contener pactos de esta naturaleza cuya compensación puede consistir en un importe que con carácter general, como fórmula genérica, no debe exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el consejero ejecutivo hubiese percibido de haber continuado en la Entidad; el importe de la compensación debe dividirse en cuotas periódicas futuras pagaderas durante el período de duración del pacto de no competencia.

El apartado 5.12. e) de la PRCA establece finalmente que el abono de los pagos por terminación anticipada no puede dar lugar a una infracción por parte de la Entidad de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija, y que, en lo menester, los pagos por terminación anticipada deben ser objeto de reducción para cumplir con los límites obligatorios.

c) Otros componentes variables

La PRCA contempla asimismo otros componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos, como son los beneficios discrecionales de pensiones, las primas de retención o los pagos por abandono de contratos anteriores.

d) Práctica seguida por la Entidad

En la práctica contractual seguida por CaixaBank desde la aplicación de la Guía EBA, en los contratos de los Consejeros Ejecutivos en los que se ha establecido indemnización, ésta ha sido fijada en un importe igual a una anualidad de los

componentes fijos de la remuneración; por otra parte, la duración de los pactos de no competencia no contractual de los contratos vigentes es de un año, y la compensación se ha establecido en un importe igual a una anualidad de los componentes fijos de la remuneración, pagadero mensualmente en doce partes iguales.

Tanto la indemnización como la compensación por el pacto de no competencia establecidas contractualmente son consideradas por la Guía EBA como remuneración variable y, por tanto, sujetas en general al ciclo de pago de este tipo de remuneración, salvo que concurren las circunstancias que permitan a la Entidad no sujetarlas al cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos.

Por otra parte, un 15% de las aportaciones pactadas a planes de previsión complementaria tiene la consideración de beneficio discrecional de pensiones, y, en consecuencia, es calificado como componente variable.

Por último, aunque en la actualidad los respectivos contratos de los consejeros ejecutivos no incluyen este tipo de remuneración, la PRCA contempla la posibilidad de establecer primas de retención o pagos por abandono de contratos anteriores.

3. Política de Remuneración del Colectivo Identificado⁶

a) Consideraciones generales

Al igual que en la PRCA, la vigente Política de Remuneración del Colectivo Identificado de CaixaBank (en adelante, **PRCI**) refleja la política conservadora de la Entidad en materia de componentes variables de la remuneración.

Los distintos componentes de remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado se regulan principalmente en los apartados 7, 8, 9, 10, 11, 12.5, 13 y 14 de la PRCI, o aquellos apartados que los sustituyan, y se establecen cumpliendo con los parámetros legalmente establecidos en materia de diferimiento, pago en instrumentos, retención, cómputo de ratio máxima y cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*), en la medida en que resulten aplicables.

En particular, el principal componente ordinario de remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado previsto en la PRCI es la remuneración variable con métricas plurianuales, calculado con los porcentajes y las métricas allí establecidos.

b) Consideraciones relativas a los pagos por terminación

En relación con los pagos por terminación anticipada, el apartado 16.1 de la PRCI establece las distintas fórmulas genéricas para la determinación de las

⁶ A pesar de que en el Colectivo Identificado se incluyen los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, ejecutivos y no ejecutivos, éstos no están incluidos en la Política de Remuneración del Colectivo Identificado de CaixaBank por ser objeto de regulación específica en la Política de Remuneración del Consejo de Administración.

indemnizaciones por extinción de los contratos con los miembros del Colectivo Identificado:

- En el caso de los contratos de naturaleza laboral común, lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores con carácter mínimo, imperativo e indisponible.
- En el caso de empleados del Colectivo Identificado con relación laboral de Alta Dirección, con carácter general y salvo que de la legislación aplicable resulte un importe imperativo superior (e.g. por tener un contrato laboral previo suspendido), una vez el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración, sin perjuicio de la compensación pactada por los compromisos de no competencia post contractual.
- En los casos de acuerdo ante una disputa laboral, una cantidad que no supere lo previsto en los dos puntos precedentes, según corresponda, para supuestos de despido improcedente o extinción por causa imputable a la Entidad.
- La misma regla se aplica en casos de extinción por mutuo acuerdo en situaciones especiales descritas en la PRCI.

El apartado 16.2 de la PRCI establece, para el caso de que se haya pactado en el contrato un **compromiso de no competencia post contractual**, que su compensación debe consistir, como fórmula genérica, en un importe que con carácter general no puede exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el profesional hubiese percibido de haber continuado en la entidad; el importe de la compensación ha de ser dividido en cuotas periódicas futuras e iguales, pagaderas durante todo el periodo de duración del pacto de no competencia.

Por otra parte, el apartado 16.5 de la PRCI regula los pagos por desvinculación amparada en plan colectivo, aplicable con carácter general a todos los empleados de CaixaBank (en adelante, **DPC**) que cumplan con las condiciones establecidas en dicho plan, y al que pueden acogerse los miembros del Colectivo Identificado con relación laboral. Los términos y condiciones de los planes de desvinculación (despidos colectivos, expedientes de regulación de empleo - ERE, o planes de desvinculación voluntaria incentivada -DVI), son normalmente los pactados con los representantes de los trabajadores de la Entidad, aunque pueden ser también establecidos unilateralmente por la Entidad. Los planes pueden incluir, entre otros posibles, conceptos tales como (i) pagos mensuales equivalentes a un porcentaje inferior al 100% de la remuneración fija, (ii) pago de las cuotas de la Seguridad Social hasta la fecha estimada de jubilación, (iii) continuidad en las aportaciones a los sistemas de previsión social hasta la fecha estimada de jubilación, y (iii) otros beneficios en especie de importancia menos material (e.g. seguros de asistencia sanitaria).

El apartado 16.6 de la PRCI prevé los supuestos en que la Entidad puede no aplicar los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos, basados en principalmente en las fórmulas predefinidas anteriormente descritas.

Por último, el apartado 16.8 de la PRCI establece que en ningún caso el abono de los pagos por terminación anticipada puede dar lugar a una infracción por parte de la Entidad de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija, y que, en lo menester, los pagos por

terminación anticipada serán objeto de reducción para cumplir estrictamente con dichos límites obligatorios.

c) Otros componentes variables

La PRCI contempla asimismo otros componentes variables de la remuneración de los miembros del Colectivo Identificado, como son los incentivos especiales, los beneficios discrecionales de pensiones, las primas de retención o los pagos por abandono de contratos anteriores.

d) Práctica seguida por la Entidad

En la práctica contractual seguida por CaixaBank desde la aplicación de la Guía EBA, en la generalidad de los contratos de los miembros del Colectivo Identificado con contrato de alta dirección se ha establecido una indemnización consistente en el mayor importe de (i) la indemnización que les correspondiese por el Estatuto de los Trabajadores en virtud de contrato laboral común anterior en suspenso o (ii) una anualidad de los componentes fijos de la remuneración anual.

Asimismo, como regla general, en los contratos de los miembros del Colectivo que contienen compromisos de no competencia post contractual, su duración se ha establecido en un año, y su compensación consiste, también como fórmula genérica, en un importe igual a una anualidad de los componentes fijos de la remuneración, pagadero mensualmente en doce partes iguales.

Por la aplicación del apartado 16.6 de la PRCI, y con arreglo a lo previsto en el apartado 172 de la Guía EBA, determinados pagos por terminación basados en las fórmulas genéricas anteriormente citadas pueden quedar exceptuados de ser objeto de cómputo en la ratio máxima, de diferimiento y de pago en instrumentos. No obstante, pueden darse casos en los que la exención no sea aplicable (determinados supuestos de DPC, pagos por terminación en exceso de las fórmulas establecidas con carácter general, entre otros), y en los que las cantidades satisfechas deban sujetarse íntegramente a los requisitos del ciclo de pago de la remuneración variable (particularmente a la ratio máxima).

Finalmente, los beneficios discrecionales de pensión (15% de las aportaciones pactadas a planes de previsión social complementaria de los miembros del Comité de Dirección) deben computarse como remuneración variable, en las condiciones establecidas por la normativa aplicable y en la PRCI; del mismo modo, deben computar como remuneración variable los incentivos especiales, las primas de retención y los pagos por abandono de contratos anteriores, en los supuestos en que la Entidad y el miembro del Colectivo Identificado hayan pactado estos componentes de remuneración.

IV. SUPUESTOS QUE MOTIVAN LA PROPUESTA DE ELEVACIÓN DE LA RATIO MÁXIMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE Y JUSTIFICACIÓN

Los supuestos que motivan la propuesta de elevación de la ratio máxima y su justificación son los siguientes:

1. Necesidad de adaptación a las prácticas habituales y a la competencia del mercado

Si bien la política retributiva de CaixaBank establece, en general, una retribución variable relativamente reducida en relación con los componentes fijos y los beneficios sociales, la fijación de la proporción entre componente fijo y variable para determinadas posiciones específicas debe responder a las prácticas habituales de mercado para posiciones equivalentes, tanto a nivel nacional como internacional en base a los estudios e información de mercado elaborados por empresas especializadas de primer nivel.

La limitación de la retribución variable es exigida a las entidades de crédito europeas con independencia de la localización de sus actividades, mientras que a las entidades no comunitarias sólo les es aplicable esta limitación en relación con las actividades desarrolladas en Europa. CaixaBank, como entidad con vocación internacional, debe dotarse de las máximas potencialidades y con la flexibilidad necesaria para poder competir en la atracción y retención del talento. En dicho contexto, CaixaBank debe tener la posibilidad de atraer, motivar y retener a los mejores profesionales en las posiciones afectadas, mediante un sistema de remuneración homologable al resto de entidades en competencia directa con la Entidad.

La ampliación de la ratio máxima al 200% por motivos de mercado afectaría, al igual que en anteriores ejercicios, a un número limitado de posiciones del Colectivo Identificado, en número de 25 y que se identifican bajo el **Epígrafe I del ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada.

No obstante, y de modo consistente con los principios y las prácticas retributivas vigentes en la Entidad, la propuesta conlleva un uso limitado, puntual y no generalizado de la posibilidad de que la retribución variable en forma de bonus supere el 100% del componente fijo.

2. Concurrencia de componentes variables en un mismo ejercicio de concesión

Tal como ha sido expuesto en apartados precedentes, la clasificación obligatoria de los distintos tipos de remuneración entre componentes fijos y variables (sin que exista categoría intermedia o adicional alguna), y el modo de definir cada uno de ellos (es componente variable todo aquél que no pueda ser definido como fijo) hace que pueda concurrir en un mismo ejercicio, además de los bonus plurianuales establecidos, la concesión de distintas modalidades adicionales de remuneración variable sujetas a la ratio máxima aplicable a la Entidad (incentivos especiales, pagos por terminación anticipada, incluyendo los pagos por DPC, no exentos de cómputo en la ratio, incentivos especiales, beneficios discrecionales de pensión, primas de retención o pagos por abandono de contratos anteriores).

En el caso de CaixaBank, y aun aplicando políticas conservadoras en materia de remuneración variable, podrían existir supuestos en que los mencionados pagos por remuneración variable podrían verse limitados por exceder globalmente el límite del 100% de los componentes fijos, al computarse juntamente con el conjunto de los componentes variables y no quedar exceptuados por la normativa aplicable y la Guía EBA, en todo o en parte, de cómputo en la ratio máxima.

Ampliar la ratio máxima al 200% en estos casos permitiría a la Entidad, sin modificar sus políticas en materia de remuneración variable, aumentar la capacidad de atender, en términos cuantitativos, a la integridad de los compromisos adquiridos con los miembros del Colectivo Identificado en igualdad de condiciones que el resto de los empleados de la Entidad (sin perjuicio de que su pago, en la medida en que sea calificado de componente variable y no exceptuado por la Guía EBA, deba llevarse a cabo siguiendo los principios de diferimiento, pago en instrumentos, retención, cláusulas de reducción – *malus* - y de recuperación – *clawback* - aplicables).

En la ampliación de la ratio máxima al 200% por este motivo deben quedar incluidas, con carácter eventual, todas las posiciones del Colectivo Identificado que tengan reconocidos componentes variables de remuneración, que se identifican tanto en el **Epígrafe I** como en el **Epígrafe II del ANEXO** y cuyo número total es de 173.

La aprobación de la ratio máxima no debe implicar una habilitación general a la Entidad para proceder a la variación de las políticas en materia de componentes variables de la remuneración ni a la revisión generalizada de las condiciones de los contratos de los miembros del Colectivo Identificado, sino que, tal como se ha expuesto con anterioridad tiene como finalidad responder a las necesidades de mercado en el caso de las posiciones del **Epígrafe I** del **ANEXO**, y ampliar la capacidad de la Entidad para atender los compromisos individuales y colectivos adquiridos en materia de remuneración variable en igualdad de condiciones para todos los miembros de su Colectivo Identificado y del resto de su personal que tengan reconocidos componentes variables de remuneración, tanto para las posiciones del **Epígrafe I** como para las del **Epígrafe II** del **ANEXO**.

V. EFECTO DE LA PROPUESTA SOBRE EL MANTENIMIENTO DE UNA BASE SÓLIDA DE CAPITAL

Para las 25 posiciones cuya retribución variable anual puede llegar a superar el 100% de sus componentes fijos por motivos de mercado (descritas en el **apartado IV.1** precedente y relacionadas en el **Epígrafe I del ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada), el importe máximo estimado conjunto de dicho exceso, aun en el supuesto hipotético (y no previsto), sería de 2.016.690 Euros.

En relación con el total de las 173 posiciones del Colectivo Identificado que tienen reconocidos componentes variables de remuneración (descritas tanto en el **Epígrafe I** como en el **Epígrafe II** del **ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada), y atendiendo al hecho de que su afectación es meramente potencial, aun en el supuesto de que la concurrencia de componentes variables afectase a un número significativo de las personas que hoy ocupan las posiciones incluidas en la relación cuya situación contractual obligase a la reducción de los pagos por terminación anticipada o por DPC, el impacto económico total sería de 8.546.373 Euros.

El Consejo de Administración considera que el importe agregado de ambas cifras (10.563.063 Euros) no tendría impacto relevante en el mantenimiento de una base sólida de capital ni afectaría a las obligaciones de la Entidad en materia de solvencia.

VI. APLICACIÓN DEL NIVEL MÁXIMO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE EN LAS FILIALES DE CAIXABANK

La propuesta de aprobación de la ratio máxima de retribución variable se extiende a miembros del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank que prestan sus servicios en filiales de la Sociedad, sin perjuicio de la necesidad de que dichas filiales cumplan con las obligaciones que en cada caso les corresponda a efectos de ampliar dicha ratio hasta el máximo permitido.

VII. PROPUESTA DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL

En virtud de lo que precede, el Consejo de Administración propone a la Junta General de Accionistas la aprobación del siguiente acuerdo:

Aprobación del nivel máximo de retribución variable para los empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad.

Aprobar que el nivel de remuneración variable de las ciento setenta y tres (173) posiciones del colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad (Colectivo Identificado) a los que se refiere la “Recomendación Pormenorizada del Consejo de Administración sobre la propuesta de acuerdo de aprobación del nivel máximo de remuneración variable para profesionales pertenecientes al Colectivo Identificado”, pueda alcanzar hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total, todo ello al amparo y con sujeción a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito.

La aprobación del presente acuerdo, tiene como finalidad (i) atender a las condiciones de mercado en el caso de las veinticinco (25) posiciones incluidas en el epígrafe I del Anexo a la citada Recomendación Pormenorizada, o (ii) para la totalidad de posiciones incluidas en los epígrafes I y II del citado Anexo, ampliar la capacidad de la Sociedad para atender los compromisos individuales y colectivos adquiridos en materia de remuneración variable en igualdad de condiciones para todos los miembros de su Colectivo Identificado y del resto de su personal que tengan reconocidos componentes variables de remuneración, y sin que implique la alteración general de las prácticas y políticas de remuneración vigentes en la Sociedad.

Asimismo, aprobar que la Sociedad pueda ejercer sus derechos de voto en las filiales sujetas a ratio máxima de remuneración variable en el sentido de acordar el límite máximo permitido, siguiendo los mismos principios aplicables a la Sociedad.

En Valencia, a 16 de febrero de 2023

ANEXO
a la recomendación pormenorizada sobre la propuesta de acuerdo de aprobación del nivel máximo de remuneración variable para profesionales pertenecientes al Colectivo Identificado
NÚMERO DE PERSONAS Y CARGOS AFECTADOS
Epígrafe I Posiciones del Colectivo Identificado afectados por razones de mercado

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓN STRUCTURED FINANCE	1
DIRECCIÓN ASSET & STRUCTURED TRADE FINANCE	1
DIRECCIÓN INSTITUTIONAL BANKING	1
DIRECCIÓN DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
DIRECCIÓN SUCURSALES INTERNACIONALES	1
DIRECCIÓN ENERGY	1
DIRECCIÓN CONSTRUCTION INFRA & RE	1
DIRECCIÓN CORPORATE BANKING UNIT	1
DIRECCIÓN FOODS & BEVERAGE & HEALTHCARE	1
DIRECCIÓN TMT & SERVICES	1
DIRECCIÓN MARKETS	1
DIRECCIÓN EQUITY	1
DIRECCIÓN PASIVO ESTRUCTURADO & COMMODITIES	1
DIRECCIÓN RATES & FIXED INCOME	1
DIRECCIÓN INTEREST RATES DERIVATIVE	1
DIRECCIÓN CREDITO	1
DIRECCIÓN FOREIGN EXCHANGE	1
DIRECCIÓN FX VOLATILITY	1
DIRECCIÓN ALM, TREASURY & FUNDING	1
DIRECCIÓN TREASURY	1
DIRECCIÓN GESTION CARTERA DE RENTA	1
DIRECCIÓN FUNDING	1
DIRECCIÓN ALM	1
DIRECCIÓN GESTION Y PRICING CVA-FVA	1

Epígrafe II Total de posiciones del Colectivo Identificado afectados por la concurrencia de componentes variables de remuneración

POSICIÓN	# Personas
PRESIDENCIA	1
CONSEJERO DELEGADO	1
DIRECCION RIESGOS	1
DIRECCIÓN AUDITORIA INTERNA	1
DIRECCIÓN FINANCIERA	1
DIRECCIÓN MEDIOS	1
DIRECCIÓN CIB & INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓN COMUNICACION Y RELAC. INSTITUCIONALES	1
DIRECCIÓN CONTABILIDAD, CTRL DE GESTION Y CAPITAL	1
DIRECCIÓN SEGUROS	1
DIRECCIÓN CUMPLIMIENTO Y CONTROL	1
DIRECCIÓN SOSTENIBILIDAD	1
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS	1
SECRETARIA GENERAL	1
DIRECCIÓN CORPORATE RISK MANG.FUNCTION & PLANNING	1
DIRECCIÓN COMPLIANCE	1
DIRECCIÓN PAYMENTS AND CONSUMER	1
DIRECCIÓN EMPRESAS	1
DIRECCIÓN DISFRUTAR DE LA VIDA-PAYMENTS &CONSUMER	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDALUCIA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL NORTE	1
DIRECCIÓN CORPORATE BANKING	1
DIRECCIÓN INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓN RIESGOS ESTRUCTURALES Y DE MERCADO	1
DIRECCIÓN MODELOS REGULADOS RIESGO DE CREDITO	1
DIRECCIÓN ENTERPRISE RISK MANAGEMENT & PLANNING	1
DIRECCIÓN POLITICAS E INFORM. DE RIESGO CREDITO	1
DIRECCIÓN PLANIFICACION, IMPAIRMENT Y CAPITAL REG.	1
DIRECCIÓN SEG Y ANALISIS CONTAB SECT Y G RIESGOS	1
DIRECCIÓN CUMPLIMIENTO NORMATIVO	1
DIRECCIÓN COMPLIANCE ANALYTICS	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN CONTROL Y REPORTING COMPLIANCE	1
DIRECCIÓN PBC/FT	1
DIRECCIÓN RIESGOS REGULATORIOS Y GRUPO	1
DIRECCIÓN AUDITORIA DE PARTICIPADAS Y COMPLIANCE	1
DIRECCIÓN AUDITORIA DE CONTAB.SOLVENCIA Y RRHH	1
DIRECCIÓN AUDITORIA DE RED Y NEGOCIO	1
DIRECCIÓN METODOLOGIA Y REPORTING	1
DIRECCIÓN AUDITORIA DE RIESGOS, MERCADOS Y CIB	1
DIRECCIÓN AUDITORIA DE IT Y BANCA DIGITAL	1
DIRECCIÓN AUDITORIA SOSTENIBILIDAD Y BANCA PRIVADA	1
DIRECCIÓN NEG BCA RETAIL Y COMERCIALIC. OMNICANAL	1
DIRECCIÓN EXPERIENCIA CLIENTE	1
DIRECCIÓN CUSTOMER EXPERIENCE	1
DIRECCIÓN NOW IN Y OMNIEXPERIENCIA	1
DIRECCIÓN NEGOCIO INMOBILIARIO Y PROMOTOR	1
DIRECCIÓN SOLUCIONES GLOBALES FINANCIACION EMPR.	1
DIRECCIÓN BANCA TRANSACCIONAL EMPRESAS	1
DIRECCIÓN HOTELS & TOURISM	1
DIRECCIÓN DESARROLLO NEGOCIO EMPR., MICROS & PYMES	1
DIRECCIÓN DIRECCION COMERCIAL DE EMPRESAS	1
DIRECCIÓN TRANSFORMACION BANCA DE EMPRESAS	1
DIRECCIÓN NEGOCIO MICROEMPRESAS	1
DIRECCIÓN NEGOCIO EMPRESAS	1
DIRECCIÓN COMERCIAL DISFRUTAR DE LA VIDA Y NEGOC.	1
DIRECCIÓN ALIANZAS ESTRATEGICAS Y ECOSISTEMAS P&C	1
DIRECCIÓN PROUESTA VALOR ECOSISTEMA PUNTO VENTA	1
DIRECCIÓN STRUCTURED FINANCE	1
DIRECCIÓN ASSET & STRUCTURED TRADE FINANCE	1
DIRECCIÓN INSTITUTIONAL BANKING	1
DIRECCIÓN DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
DIRECCIÓN EQUITIES & CORPORATE FINANCE	1
DIRECCIÓN SUCURSALES INTERNACIONALES	1
DIRECCIÓN ENERGY	1
DIRECCIÓN CONSTRUCTION INFRA & RE	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN INDUSTRIAL & CONSUMER GOOD	1
DIRECCIÓN CORPORATE BANKING UNIT	1
DIRECCIÓN FOODS & BEVERAGE & HEALTHCARE	1
DIRECCIÓN TMT & SERVICES	1
DIRECCIÓN FIG & IFI	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED BARCELONA PROVINCIA - TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED BARCELONA CIUDAD - TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA DE EMPRESAS - TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA RETAIL - TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED VALENCIA NORTE - TERRITORIAL COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED VALENCIA SUR - TERRITORIAL COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA RETAIL - TERRITORIAL COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA DE EMPRESAS - TERRITORIAL COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED MADRID CENTRO - TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA DE EMPRESAS - TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA RETAIL - TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED MADRID SUROESTE - TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED ANDALUCIA ORIENTAL SUR - TERRITORIAL ANDALUCIA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED ANDALUCIA ORIENTAL NORTE - TERRITORIAL ANDALUCIA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL ANDALUCIA ORIENTAL	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA DE EMPRESAS - TERRITORIAL ANDALUCIA ORIENTAL	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA RETAIL - TERRITORIAL ANDALUCIA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED CADIZ - HUELVA - TERRITORIAL ANDALUCIA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED SEVILLA - TERRITORIAL ANDALUCIA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL ANDALUCIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA DE EMPRESAS - TERRITORIAL ANDALUCIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA DE EMPRESAS - TERRITORIAL NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BANCA RETAIL - TERRITORIAL NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED ASTURIAS Y CANTABRIA - TERRITORIAL NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED GALICIA - TERRITORIAL NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - RED PAIS VASCO - TERRITORIAL NORTE	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN ASESORIA JURIDICA	1
DIRECCIÓN CORPORATE LEGAL M&A	1
DIRECCIÓN CONTABILIDAD Y REPORTING LEGAL INTEGR.	1
DIRECCIÓN PLANIFICACION CORPORATIVA	1
DIRECCIÓN PLANIFICACION ESTRATEGICA Y ESTUDIOS	1
DIRECCIÓN PERSONAS	1
DIRECCIÓN CHIEF INFORMATION OFFICER	1
DIRECCIÓN CHIEF TECHNOLOGY OFFICER	1
DIRECCIÓN COMPRAS Y GOBEX	1
DIRECCIÓN DIRECCION ADJ. A LA DG NEGOCIO	1
DIRECCIÓN REESTRUC. GRANDES EMP. Y CARTERAS SING	1
DIRECCIÓN MOROSIDAD Y RECUPERACIONES RETAIL	1
DIRECCIÓN MOROSIDAD Y RESTRUCTURACION DE EMPRESAS	1
DIRECCIÓN POLITICAS RIESGO DE CREDITO	1
DIRECCIÓN CONTROL DE NEGOCIO CIB	1
DIRECCIÓN GOBIERNO Y CONTROL DE MEDIOS	1
DIRECCIÓN CONTROL DE RIESGOS NO FINANCIEROS	1
DIRECCIÓN TRANSFORMACION Y CONTROL DE OPERACIONES	1
DIRECCIÓN CONTROL DE NEGOCIO	1
DIRECCIÓN CONTROL INTERNO Y VALIDACION	1
DIRECCIÓN COMISION PERMANENTE CREDITO	1
DIRECCIÓN CHIEF LENDING OFFICER EMPRESAS	1
DIRECCIÓN CREDIT MANAGER CIB & INTERNAT.BANKING	1
DIRECCIÓN CREDIT MANAGER EMPRESAS	1
DIRECCIÓN ADMISION RETAIL	1
DIRECCIÓN PORTFOLIO MANAGER CIB & EMPRESAS	1
DIRECCIÓN MARKETS	1
DIRECCIÓN EQUITY	1
DIRECCIÓN PASIVO ESTRUCTURADO & COMMODITIES	1
DIRECCIÓN RATES & FIXED INCOME	1
DIRECCIÓN INTEREST RATES DERIVATIVE	1
DIRECCIÓN CREDITO	1
DIRECCIÓN FOREIGN EXCHANGE	1
DIRECCIÓN FX VOLATILITY	1
DIRECCIÓN ALM, TREASURY & FUNDING	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN TREASURY	1
DIRECCIÓN GESTION DE LA LIQUIDEZ	1
DIRECCIÓN GESTION CARTERA DE RENTA	1
DIRECCIÓN FUNDING	1
DIRECCIÓN ALM	1
DIRECCIÓN GESTION Y PRICING CVA-FVA	1
DIRECCIÓN ANALISTAS DE RIESGOS I	1
DIRECCIÓN ANALISTAS DE RIESGOS II	1
DIRECCIÓN ADMISION RIESGOS DT ANDALUCIA	1
DIRECCIÓN ADMISION RIESGOS DT BARCELONA	1
DIRECCIÓN PENSAR EN EL FUTURO & BANCA PRIVADA	1
DIRECCIÓN DORMIR TRANQUILO & PARTICULARES	1
DIRECCIÓN GESTION CORPORATIVA Y GOVERNANCE	1
DIRECCIÓN GRUPO ASEGURADOR	1
DIRECCIÓN PROCESOS	1
DIRECCIÓN OPERACIONES	1
DIRECCIÓN INF. CORPORATIVA Y CONTROL PARTICIPADAS	1
DIRECCIÓN DESARROLLO ASESORAMIENTO INDEPENDIENTE	1
DIRECCIÓN RELACIONES INSTITUCIONALES NEGOCIO	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL CATALUÑA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL INTOUCH	1
DIRECCIÓN REAL ESTATE ACTIVOS ADJUDICADOS	1
DIRECCIÓN DESARROLLO CORPORATIVO	1
DIRECCIÓN CHIEF RETAIL LENDING OFFICER	1
DIRECCIÓN SOLUTIONS & COLLECTIONS	1
DIRECCIÓN TRANSFORM. DIGITAL Y ADVANCED ANALYTICS	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL BALEARES	1
DIRECCIÓN DESARROLLO NEGOCIO Y PROYECTOS CIB	1
DIRECCIÓN DE CENTRO DE INSTITUCIONES COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL MURCIA	1
DIRECCIÓN INTOUCH TRANSFORMACION DIGITAL	1
GERENCIA ESTRAT. INVERS. Y SOSTEN.-PENSAR FUTURO	1
DEPUTY COMMERCIAL MANAGER LONDON	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL CASTILLA Y LEÓN	1
DIRECCIÓN GESTION PRESUPUESTARIA MEDIOS Y SSGG	1