

Informe Anual de Remuneracions



Índex

/01

Introducció

P. 03 Introducció

/02

Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneració

P. 07 Retribució dels consellers

P. 08 Comissió de Retribucions

/03

Política de remuneracions 2025

P. 09 Retribució dels consellers en la seva condició de tals

P. 10 Retribució dels consellers amb funcions executives

/04

Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat

P. 27 Condicions generals dels contractes

P. 29 Condicions particulars del contracte del Conseller Delegat

/05

Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2026

P. 31 Retribució dels consellers en la seva condició de tals

P. 33 Retribució dels consellers amb funcions executives

/06

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

P. 51 Taula de conciliació de contingut amb el model d'informe de remuneracions de la CNMV

/07

Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



01. Introducció



*Aquest Informe Anual sobre Remuneracions dels Consellers corresponent a l'exercici 2025 (d'ara endavant, l'Informe o l'IARC) és **elaborat pel Consell d'Administració a proposta de la Comissió de Retribucions de CaixaBank, S.A.** (d'ara endavant, CaixaBank, la Societat o l'Entitat) d'acord amb el que preveu l'article 541 de la Llei de societats de capital (d'ara endavant, LSC), seguint el contingut i les instruccions que estableix la Circular 3/2021, de la Comissió Nacional del Mercat de Valors (d'ara endavant, CNMV)¹.*

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

A la Junta General d'Accionistes del darrer 11 d'abril del 2025, es va aprovar una nova Política de remuneració de consellers (d'ara endavant, la Política de remuneració o la Política), amb vigència des del moment de l'aprovació i durant els anys 2026, 2027 i 2028. Com a conseqüència de l'anterior, la nova Política substitueix íntegrament l'anterior, sens perjudici dels efectes produïts i consolidats sota la seva vigència.

Aquesta Política de remuneració es pot consultar al web de CaixaBank, per mitjà de l'enllaç següent:

<https://www.caixabank.com/ca/accionistes-inversors/govern-corporatiu/remuneracio-consellers.html>

Sens perjudici d'això, de cara a l'exercici 2026 està previst sotmetre a l'aprovació de la propera Junta General d'Accionistes una modificació de la Política de remuneració de consellers aprovada per la Junta General de CaixaBank de l'11 d'abril del 2025, les modificacions de la qual es detallen en aquest Informe.



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

Els canvis principals que justifiquen la necessitat d'aprovar una modificació de la Política són els següents:

1. S'actualitzen les remuneracions per pertinença al Consell i les comissions dels consellers en la seva condició de tals, així com l'import del límit màxim de remuneració global proposat a la Junta General d'Accionistes.
2. S'elimina la referència al límit orientatiu de la remuneració variable amb mètriques plurianuals sobre els components fixos, tenint en compte les pràctiques comparables actuals de mercat, sotmetent-lo al règim general d'aprovació d'autorització de la Junta General d'Accionistes, de la mateixa manera que es duu a terme per a la resta del Col·lectiu Identificat de l'Entitat.
3. S'actualitzen les entitats que conformen la mostra del sector financer per a l'exercici de comparació i de fixació de la remuneració per les funcions executives dels consellers.
4. S'actualitzen la remuneració fixa, variable i aportació a sistemes d'estalvi a llarg termini del Conseller Delegat.
5. Es precisen diversos conceptes en la Política, entre d'altres, alguns elements de la remuneració, i s'introdueixen altres canvis menors de redacció que no alteren el sentit de la versió anterior de la Política.

D'aquesta manera, l'apartat 5 d'aquest IARC descriu les característiques de la Política que, en la data d'elaboració d'aquest Informe, està previst elevar a la Junta General d'Accionistes de l'any 2026.

Tal com estableix l'article 541 de la Llei de societats de capital, aquest Informe, que ha estat aprovat de manera unànime pel Consell d'Administració a la reunió del 19 de febrer del 2026, se sotmetrà a votació consultiva dels accionistes en la Junta General Ordinària d'Accionistes del 2026, com a punt separat de l'ordre del dia.



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



02. Principis i responsabilitats de gestió de la Política de remuneració

CaixaBank estableix la seva Política de remuneració del Consell d'Administració tenint en compte les polítiques de remuneracions de la Societat, que són aplicables a tot el Grup CaixaBank i en tots els països en què opera, i partint d'uns principis generals de remuneració que aposten per un posicionament de mercat que permet atreure i fidelitzar el talent necessari i impulsar comportaments que assegurin la generació i la sostenibilitat de valor a llarg termini.

Es destaca el criteri de retribució sense distinció de gènere o altres qüestions no vinculades al càrrec, i també s'assegura el pagament, en qualsevol cas, del salari mínim de cada país i que garanteixi unes condicions salarials dignes.

En particular, es persegueix en tots els casos fomentar el compromís de tots els professionals de l'Entitat, l'ètica personal i corporativa, i la promoció dels objectius estratègics de desenvolupament sostenible.

Així mateix, anualment s'analitzen les pràctiques de mercat, per mitjà d'enquestes salarials i estudis específics ad hoc fets per empreses especialitzades de primer nivell; les mostres de referència són la d'entitats del sector financer europeu i la d'empreses de l'IBEX 35 comparables a CaixaBank.



Principis generals de la política
Consellers executius
Consellers no executius

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

Durant l'exercici 2025, la Política de remuneració del Consell (2025-2028) sotmesa pel Consell al vot vinculant de la Junta General de l'11 d'abril del 2025 va comptar amb un percentatge de vots a favor del 76,61 % sobre el quòrum de votació. Aquest resultat va estar condicionat pel vot en contra d'un accionista significatiu titular de prop del 18 % del capital social. D'altra banda, la votació consultiva de l'Informe Anual de Remuneracions de l'exercici anterior va obtenir el 77,02 % de vots a favor sobre el quòrum de votació, degut principalment a l'abstenció d'aquest mateix accionista en aquest punt de l'ordre del dia. En termes similars va ocórrer amb la resta de punts relatius a remuneracions, de què també es va abstenir.

Excloent només aquest accionista de la votació, la modificació de la Política de remuneració (2025-2028) hauria obtingut una aprovació amb un 97,71 % de vots a favor i l'Informe Anual de Remuneracions s'hauria aprovat amb un 98,48 % de vots a favor. Així mateix, la resta de propostes referents a remuneracions s'haurien aprovat amb tants per cent superiors al 99 %. A més, totes aquestes propostes van rebre el suport dels principals assessors de vot d'inversors institucionals.



2.1 RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS

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

CONSELLERS EN LA SEVA CONDICIÓ DE TALS

El sistema previst als Estatuts socials estableix que la remuneració del càrrec de conseller de CaixaBank ha de consistir en una quantitat fixa anual, l'import màxim de la qual determinarà la Junta General, i que s'ha de mantenir vigent mentre la Junta no acordi modificar-la. D'aquesta manera, la remuneració dels membres del Consell, en la seva condició de tals, consisteix únicament en components fixos.

Els consellers no executius (aquells que no tenen funcions executives) mantenen una relació merament orgànica amb CaixaBank i, en conseqüència, no disposen de contractes subscrits amb la Societat per l'exercici de les seves funcions ni tenen reconegut cap mena de pagament per cessament en el càrrec de conseller.

RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS PER LES SEVES FUNCIONS EXECUTIVES

En relació amb els membres del Consell amb funcions executives (d'ara endavant, consellers executius), els Estatuts socials reconeixen a favor seu una retribució per les seves funcions executives addicional al càrrec de conseller.

Així, els components retributius per aquestes funcions s'estructuren considerant el context de conjuntura i resultats, i inclouen:

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

CaixaBank, S.A. està sotmesa a la Llei 10/2014² (d'ara endavant, LOSS), en particular pel que fa a la política de remuneració dels professionals les activitats dels quals incideixen de manera material en el perfil de risc de la Societat (d'ara endavant, Col·lectiu Identificat). En aquest sentit, tenint en compte l'objectiu d'equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de remuneració, les quanties de remuneració fixa dels consellers executius són suficients i el percentatge de remuneració variable vinculat al compliment d'objectius anuals o a llarg termini és reduït, ja que no supera el 100 % de la remuneració fixa, llevat que la Junta General aprovi un nivell superior amb límit del 200 %.

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

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

2.2 COMISSIÓ DE RETRIBUCIONS

El detall de la composició, les sessions, el funcionament i les accions dutes a terme durant l'exercici es recull a l'apartat «03 – Govern corporatiu – Govern corporatiu – Les comissions del Consell – Comissió de Retribucions» de l'Informe de Gestió Consolidat.

La Comissió de Retribucions ha comptat amb l'assessorament d'Ernst & Young Abogados S.L.P. («EY») en l'elaboració de la Política que se sotmetrà a l'aprovació de la Junta General d'Accionistes del 2026 i en les comparatives de mercat dels consellers en la seva condició de tals, així com amb Willis Towers Watson en relació amb les anàlisis i comparatives de mercat en matèria de remuneració i compensació de mercat de consellers executius i alta direcció.



03. Política de remuneracions 2025

3.1 RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS EN LA SEVA CONDICIÓ DE TALS

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

La xifra fixada per la Junta General es destina a retribuir el Consell i les seves comissions, i es distribueix entre els seus membres, de la forma que el Consell consideri més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions, tenint en compte les funcions i la dedicació de cadascun d'ells i la seva pertinença a les diferents comissions, així com la periodicitat i la forma, a través de dietes, retribucions estatutàries o d'altres. A la Junta General del 2025 es va fixar en 5.000.000 euros la quantitat anual màxima de la remuneració per al conjunt de consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives.

En conseqüència, els imports aprovats per pertinença al Consell i a les seves Comissions en els exercicis 2025 i 2024 són els que s'indiquen tot seguit:

REMUNERACIÓ PER PERTINENÇA AL CONSELL I A LES SEVES COMISSIONS

(milers d'euros)	Total 2025	Total 2024
Remuneració base per membre del Consell	110,0	97,3
Remuneració al President del Consell (inclou la remuneració base com a membre del Consell)	1.551,0	
Remuneració al Conseller Coordinador (inclou la remuneració base com a membre del Consell)	153,0	136,4
Remuneració per membre de la Comissió Executiva	60,0	54,1
Remuneració al President de la Comissió Executiva	90,0	82,4
Remuneració per membre de la Comissió de Riscos	60,0	54,1
Remuneració al President de la Comissió de Riscos	90,0	82,4
Remuneració per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	60,0	54,1
Remuneració al President de la Comissió d'Auditoria i Control	90,0	82,4
Remuneració per membre de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat	42,0	32,4
Remuneració al President de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat	63,0	48,6
Remuneració per membre de la Comissió de Retribucions	36,0	32,4
Remuneració al President de la Comissió de Retribucions	54,0	48,6
Remuneració per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital ¹	36,0	32,4

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

(milers d'euros)	Total 2025	Total 2024
Remuneració distribuïda als consellers en la seva condició de tals	4.637	3.023

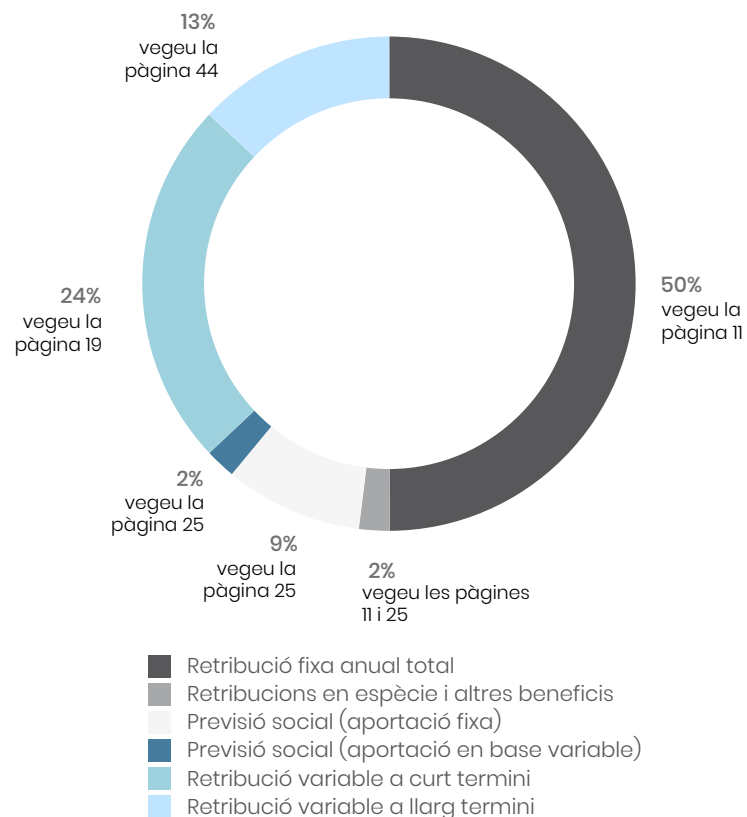
Per emplenar l'annex estadístic, que no permet incloure decimals en la informació, s'ha arrodonit l'import de la remuneració per pertinença al Consell i a les seves comissions a l'import més pròxim, de manera que es genera una diferència respecte del total aquí informat.

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



3.2 RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS AMB FUNCIONS EXECUTIVES

A tall de resum, a continuació es presenta el mix retributiu corresponent a la retribució meritada pel Conseller Delegat de CaixaBank el 2025:



COMPONENTS FIXOS DE LA REMUNERACIÓ

La remuneració fixa dels consellers executius es basa sobretot en el nivell de responsabilitat i en la trajectòria professional, combinada amb un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials i d'estudis específics ad hoc. Les enquestes salarials i estudis específics ad hoc en què participa CaixaBank estan realitzats per empreses especialitzades de primer nivell, i la mostra utilitzada per al 2025 és un grup d'entitats financeres europees comparables amb CaixaBank en termes de dimensió (actius, capitalització borsària, facturació i empleats), model de negoci i ubicació geogràfica i el conjunt de les empreses de l'IBEX 35¹.

Peer Group d'entitats financeres europees de referència

Santander	BBVA	Banc Sabadell	Bankinter	ABN Amro	Commerzbank
Société Générale	Deutsche Bank	Erste Group	KBC Group	Lloyds Banking Group	ING Groep
NatWest	Standard Chartered	Swedbank	UniCredit		

El 2026, per a la mostra utilitzada a l'estudi del Conseller Delegat i l'alta direcció de CaixaBank s'ha substituït SwedBank per Intesa SanPaolo, ja que s'ajusta millor als criteris de comparació descrits anteriorment.

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

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

¹ S'hi inclouen totes les empreses que conformen l'IBEX-35, excepte AENA, atès que les remuneracions estan limitades per la normativa; ArcelorMittal, atès que el Consell d'Administració no està ubicat a Espanya, i Solaria, atès que els consellers executius no perceben remuneració per les seves funcions executives.



Tot seguit es presenten les remuneracions meritades pels consellers executius vinculades a components fixos:

Remuneració vinculada a components fixos de consellers executius

(milers d'euros)	Càrrec	Sou	Remuneració per pertinença al Consell	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Remuneració per càrrecs en societats del Grup	Remuneració per pertinença a consells fora del Grup	Remuneració fixa anual total
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	2.103,8	110,0	60,0	308,7		2.582,5
Total per concepte 2025		2.103,8	110,0	60,0	308,7	0,0	2.582,5
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	2.260,7	97,3	54,1	95,1		2.507,2
José Ignacio Goirigolzarri	President Executiu	1.595,1	97,3	82,4		9,7	1.784,5
Total per concepte 2024		3.855,8	194,7	136,5	95,1	9,7	4.291,7

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

Altres beneficis dels consellers executius

(milers d'euros)	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars*	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	5		13	18
Total per concepte 2025		5		13	18
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	4		12	16
José Ignacio Goirigolzarri	President Executiu	3		3	6
Total per concepte 2024		7		15	22

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

COMPONENTS VARIABLES DE LA RETRIBUCIÓ

Esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals

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

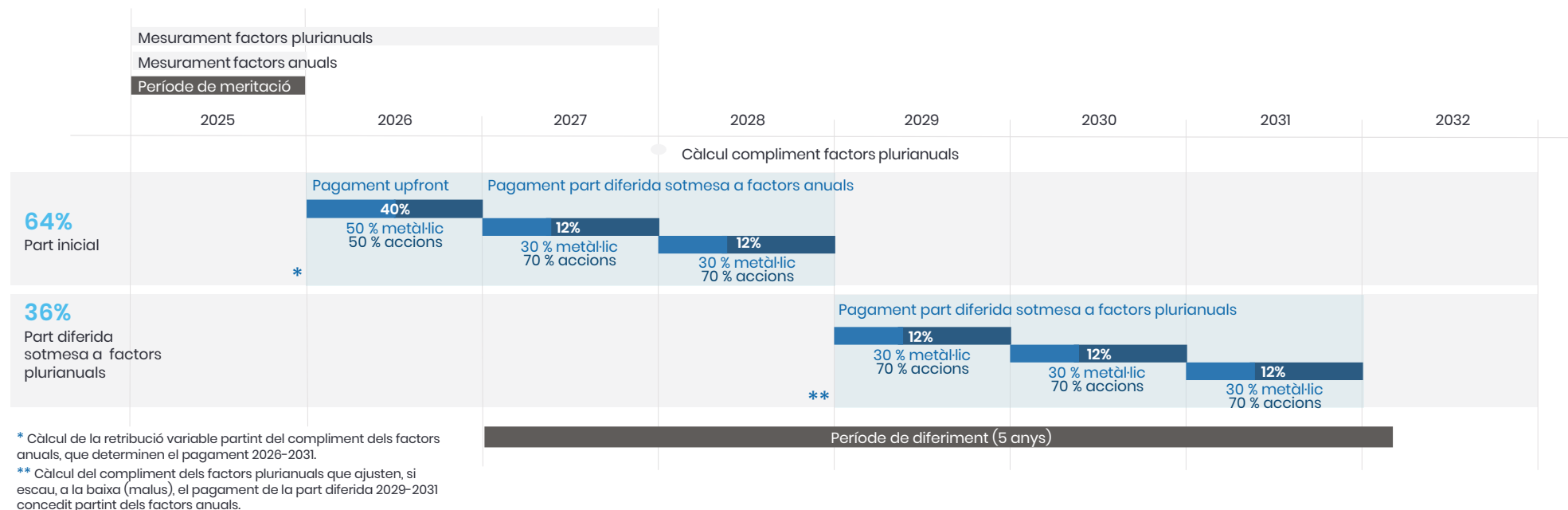
Aquest esquema es determina sobre la base d'una remuneració variable objectiu establerta per a cadascun dels consellers executius pel Consell d'Administració, a proposta de la Comissió de Retribucions, que representa l'import de remuneració variable que es percebrà en cas d'un compliment del 100 % dels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

Per al mesurament del rendiment i en l'avaluació dels resultats s'utilitzen factors anuals, amb criteris corporatius quantitatius (financers) i corporatius qualitius (no financers), que han d'estar especificats i clarament documentats. Així mateix, també s'utilitzen factors plurianuals basats en criteris corporatius i que ajusten, com a mecanisme de reducció, el pagament de la part diferida sotmesa a factors plurianuals. Aquest esquema està basat únicament en el compliment de reptes corporatius, que ponderen un 100 %.

De conformitat amb aquest sistema, els consellers executius de l'Entitat rebran el 40 % de la remuneració variable corresponent a l'exercici en curs, a parts iguals en efectiu i en accions de CaixaBank, i l'altre 60 % es diferirà, 30 % en efectiu i 70 % en accions, al llarg d'un període de cinc anys. En aquest sentit, el pagament corresponent als dos primers anys de diferiment està subjecte a factors anuals, mentre que el pagament dels tres anys següents estarà subjecte al compliment dels factors plurianuals que s'hagin aprovat.



A continuació, s'inclou un exemple gràfic del sistema de concessió, consolidació i pagament de la remuneració variable dels consellers executius per a l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals del 2025.



La percepció de la remuneració variable amb mètriques plurianuals per part dels consellers executius està sotmesa al manteniment de la seva relació de servei a 31 de desembre de l'any en què s'hagi de meritjar aquesta remuneració variable.

Per a l'exercici 2025, el Conseller Delegat ha tingut assignada una remuneració variable objectiu equivalent al 55 % dels components fixos anuals, en cas de compliment del 100 % dels objectius preestablerts a l'inici de l'any pel Consell, que pot arribar fins a un màxim de 66 % dels components fixos anuals en cas de compliment màxim del 120 %.

	Càrrec	Remuneració variable objectiu (milers d'€)	Remuneració variable màxima 120 % (milers d'€)
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	1.750	2.100

REPTES CORPORATIUS DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE DELS CONSELLERS EXECUTIUS EL 2025

Mètriques de mesurament de factors anuals

Els reptes corporatius, amb una ponderació del 100 %, els fixa anualment el Consell, a proposta de la Comissió de Retribucions, amb un grau de consecució en el rang del [80 %-120 %], la determinació dels quals es basa en els conceptes següents, alineats amb els objectius estratègics:

Criteris	Mètrica	Ponderació	Grau de compliment	Grau de consecució	Objectiu	Resultat	Reconeixement del repte (%)		
Corporatius	Financers	ROTE	> 18% = 120%	120%	15,8%	17,5%	114,5%		
			Entre el 18 % i el 13,6 %	Entre 120% i 80%					
			< 13,6% = 0%	0%					
		Ràtio d'eficiència recurrent	15%	< 39,4% = 120%	120%	41,0%	39,4%	118,8%	
				Entre el 39,4 % i el 42,7 %	Entre 120% i 80%				
				> 42,7% = 0%	0%				
		NPA (variació en M€ €)	10%	< -1.697 M€ € = 120%	120%	-1278mill.€	-2.345 mill. €	120%	
				Entre -1.697 M€ € i -859 M€ €	Entre 120% i 80%				
				>-859 M€ € = 0%	0%				
		Quota de mercat	10%	> +0,42 pp	120%	+0,12 pp	+0,08 pp	100%	
	Entre +0,22 pp i +0,42 pp			Entre 100% i 120%					
	Entre +0,02 pp i +0,22 pp			100%					
	Entre -0,18 pp i +0,02 pp			Entre 80% i 100%					
	No financers	RAF	20%	< -0,18 pp	0%	1 ambre	1 ambre	100%	
				0 ambres	105%				
				0,5 ambres	103%				
				1 ambre	100%				
				1,5 ambres	98%				
				2 ambres	95%				
				2,5 ambres	93%				
				3 ambres	90%				
				3,5 ambres	88%				
				4 ambres	85%				
				4,5 ambres	82,5%				
				5 ambres	80%				
				>= 5,5 ambres	0%				
		Factors de sostenibilitat (mediambientals, socials i de governança)	10%	Mobilització acumulada en finances sostenibles (25 %)	> 40.713 M€ €	120%	33.928 M€ €	46.167 M€ €	117,0%
					Entre 40.713 M€ € i 27.142 M€ €	Entre 120% i 80%			
				< 27.142 M€ €	0%				
% empreses amb exposició creditícia de sectors sota el perímetre Net Zero en el tancament del 2024 amb les quals s'ha fet engagement (25 %)				Entre el 100 % i el 80 %	Entre 120% i 80%				
				< 80%	0%				
Reconeixement per sobre de la mitjana entre 2 i 4 agències dels ratings de sostenibilitat principals entre els peers de l'Euro Stoxx Banks (MSCI, S&P, Sustainalytics, Fitch, ISS) (25 %)	A més de 4 agències	120%	3 de 5	5 de 5					
	Entre 4 i 2 agències	Entre 120% i 80%							
	A menys de 2 agències	0%							
% Dones en posicions directives (25 %)		> 44%	120%	43,9%	44,0%				
		Entre el 44 % i el 43,8 %	Entre 120% i 80%						
		< 43,8%	0%						
Qualitat	15%	NPS relacional (60 %)	> 25%	120%	21,0%	20,8%	101,8%		
			Entre el 17 % i el 25 %	Entre 120% i 80%					
			< 17%	0%					
		NPS transaccional (40 %)	> 70%	120%					
			Entre el 64 % i el 70 %	Entre 120% i 80%					
				< 64%	0%				
Consecució							109,69%		
Ajustament negatiu del 5 % en cas que se superi el nombre de gaps de compliment de criticitat alta i mitjana amb més de 6 i 12 mesos d'antiguitat respectivament, en el tancament de l'exercici 2025.							No correspon ajustament		

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

CRITERIS CORPORATIUS FINANCERS:

ROTE (Return on Tangible Equity) (20 %)

Definició: mesura l'índex de rendibilitat sobre el patrimoni tangible i es calcula com el quocient entre el resultat atribuït al Grup (ajustat per l'import del cupó de l'Additional Tier 1) i els fons propis més ajustaments de valoració mitjans dels últims 12 mesos, deduint els actius intangibles com ara els fons de comerç. El grau de compliment del ROTE el 2025 s'ha calculat de conformitat amb el detall següent: 5.613 (resultat net de cupó AT1) / 32.153 (fons propis i ajustaments de valoració mitjans deduïts els intangibles).

L'objectiu del repte era del 15,8 %, i s'ha aconseguit un resultat del 17,5 %, fet que comporta un grau de reconeixement l'any 2025 del 114,5 %.

Ràtio d'eficiència recurrent (RE) (15 %)

Definició: és el pes que suposen les despeses recurrents en relació amb el marge brut de l'Entitat. Es calcula com la relació percentual de les despeses recurrents del Grup entre el marge brut.

El grau de compliment de la ràtio d'eficiència recurrent el 2025 s'ha calculat de conformitat amb el detall següent: 6.427 (despeses recurrents) / 15.667 (marge brut).

L'objectiu del repte era del 41 %, i s'ha aconseguit un resultat del 39,4 %, fet que comporta un grau de compliment del repte l'any 2025 del 118,8 %.

Variació NPA (10 %)

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

El grau de compliment de la mètrica durant el 2025 s'ha calculat de conformitat amb el detall següent: l'objectiu del repte era una variació de -1.278 milions d'euros, i s'ha aconseguit un resultat de -2.345 milions d'euros, per la qual cosa el grau de compliment del repte l'any 2025 és del màxim del 120 %.

Quota de mercat (10 %)

Definició: és la mètrica que mesura la variació de la quota global de mercat, incloent-hi crèdits i recursos del sector privat no financer resident a Espanya.

Per al seu mesurament es compara la quota mitjana del setembre al novembre del 2025 amb la quota mitjana del setembre al novembre del 2024. La variació resultant de +0,08 punts percentuals, cosa que implica un grau d'assoliment d'aquest repte del 100 %, ja que la forquilla fixada per a aquest grau de compliment era d'entre +0,02 i +0,22 punts percentuals.

CRITERIS CORPORATIUS NO FINANCERS:

Risk Appetite Framework (RAF) (20%)

Definició: per calcular la consecució de l'objectiu vinculat a la mètrica RAF s'utilitza una agregació del quadre de comandament de mètriques del primer nivell del Marc d'Apetència de Risc de l'Entitat. Aquest quadre de comandament està compost per mètriques quantitatives que mesuren els diferents tipus de riscos, per a les quals el Consell d'Administració estableix unes zones d'apetència (verd), tolerància (ambre) o incompliment (vermell), i determina l'escala de consecució, que estableix uns percentatges de penalització o bonificació en funció de la variació de cada mètrica entre la situació real del final de l'exercici i la prevista inicialment per al mateix exercici en el pressupost.

Per a l'any 2025, l'objectiu fixat no permetia superar el grau de consecució del 100 % a causa del punt de partida i el pressupost, en què es trobaven totes les mètriques en verd. El nombre final d'ambres de les mètriques ha resultat en 1 ambre, que era el repte pressupostari, de manera que, d'acord amb l'escala de compliment, arriba al 100 % per a l'any 2025.

El quadre de comandament del RAF permet un seguiment dels riscos financers, no financers i transversals. En particular, per tant, s'hi inclouen riscos com ara l'operacional, el de conducta i el risc reputacional. El perímetre d'aquestes mètriques cobreix el total del Grup CaixaBank. Des de la perspectiva de reputació, el quadre de comandament considera de manera directa aspectes de sostenibilitat, així com d'altres vinculats a ciberseguretat i protecció de dades i experiència de client. Aquests aspectes, al seu torn, són els que sorgeixen com a materials en l'Estudi de doble materialitat 2025.



Sostenibilitat (10 %)

Definició: mètrica sintètica que agrupa quatre indicadors diferents (mobilització de finances sostenibles, compromís amb empreses sota perímetre Net Zero, posició en ratings principals i % de dones directives), cadascun amb un pes del 25 %.

La consecució de la mobilització de finances sostenibles (sense considerar l'efecte de mercat en la xifra d'increment d'actius sostenibles sota gestió) es determina linealment entre el resultat assolit de 46.167 milions d'euros i el repte fixat d'acord amb el Pla de Sostenibilitat per al 2025 de 33.928 milions d'euros, la qual cosa suposa una consecució del 120 %.

Aquest repte està directament relacionat amb el compromís assumit al Pla Estratègic de ser referents a Europa en sostenibilitat i es vincula al subtema material d'«Oferta de productes i serveis amb característiques ASG» recollit dins l'Estudi de doble materialitat 2025.

En el cas del percentatge d'empreses sota perímetre Net Zero amb què s'ha realitzat engagement durant l'any per alinear els clients amb els compromisos adquirits per l'Entitat, la consecució ha estat del 93,9 %, que respecte a un repte del 90 % suposa una consecució del 107,8 %.

En el repte de reconeixement dels ratings de sostenibilitat principals, per sobre de la mitjana dels peers inclosos a l'Euro Stoxx Banks, s'ha aconseguit estar per sobre de la mitjana en 5 dels 5 ratings considerats, fet que suposa una consecució del 120 %.

El resultat del repte de percentatge de dones en posicions directives ha estat del 44 %, cosa que respecte al repte del 43,9 % suposa una consecució del 120 %.

Aquest repte està recollit dins de l'Estudi de doble materialitat 2025 i es vincula al subtema material «Diversitat, equitat i inclusió».

En conseqüència, la consecució final del repte sintètic ponderat és del 117 %.

Qualitat (15 %)

Definició: mètrica que combina l'índex de Net Promoter Score (clients que ens recomanen) de diferents àmbits de l'Entitat. El 60 % basat en l'NPS relacional, i el 40 % basat en un NPS transaccional sintètic que mesura la satisfacció després de la interacció amb els diferents canals de l'Entitat.

_L'OBJECTIU DEL REpte ERA:

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

_S'HA ACONSEGUIT UN RESULTAT DE:

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

Per tant, el grau de consecució del repte l'any 2025 és del 101,8 %.

Aquest repte està relacionat amb el subtema material «Oferta de valor, comercialització responsable i satisfacció dels clients», inclòs en l'Estudi de doble materialitat 2025, i recull el compromís de CaixaBank de mantenir un model d'atenció eficient i adaptada a les preferències dels clients que mesuri la qualitat per segments específics i persegueixi la inclusió financera de tota la societat tal com estableix el nostre Pla Estratègic 2025-2027.

Compliment normatiu (ajustament del 5 %)

Definició: s'estableix l'ajustament partint dels gaps de compliment normatiu de risc alt i mitjà identificats per l'àrea de Compliance. En funció del nombre de gaps i del termini per a la seva resolució, s'aplica una penalització de fins al 5 % de la retribució variable total concedida.

Tenint en compte el nombre de gaps de criticitat alta i mitjana amb més de 6 i 12 mesos d'antiguitat al tancament de l'exercici 2025, l'ajust que caldria aplicar



REPTES CORPORATIUS DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE DELS CONSELLERS EXECUTIUS (AJUSTAMENTS 2023-2025) DE L'ESQUEMA DE RV 2023

Mètriques de mesurament de factors plurianuals

Els reptes corporatius plurianuals, amb una ponderació del 100 %, els fixa anualment el Consell, a proposta de la Comissió de Retribucions, amb un grau de consecució en el rang del [0 %-100 %], i actuen com a possible ajustament reductor de la retribució variable diferida. La seva determinació per al repte plurianual 2023-2025 es basa en els conceptes següents alineats amb els objectius estratègics:

Criteris	Mètrica	Ponderació	Valor objectiu	Grau de compliment	Grau de penalització	Resultat	Penalització
Corporatius	CETI	25%	Mesura RAF de tolerància al risc en verd	Vermell = 0 %	100%	Verd	0%
				Ambre = 50 %	50%		
				Verd = 100 %	0%		
	TSR	25%	Valor de l'índex Euro Stoxx Banks – Gross Return	>= Índex = 100 %	0%	28,3 punts per sobre de l'índex	0%
				< Índex = 0 %	100%		
	ROTE plurianual	25%	Mitjana dels imports reptats anualment durant el període de mesurament	> Mitjana = 100 %	0%	116%	0%
				Entre el 80 % i el 100 %	Entre 0 i 100%		
				< 80% = 0%	100%		
	Sostenibilitat	25%	66.961 mill. €	> = 66.961 M€ € = 100%	0%	105.611 mill. €	0%
				Entre 50.221 M€ i 66.961 M€ = entre 75 % i 100 %	Entre 0 i 100%		
				< 50.221 M€ € = 0%	100%		

Partint dels resultats anteriors, el Consell d'Administració, amb proposta prèvia de la Comissió de Retribucions, ha aprovat un ajustament del 0 % de la part de la remuneració variable vinculada a factors de mesurament plurianual.

Així doncs, no aplica fer l'ajustament per factors plurianuals als pagaments corresponents als exercicis 2027, 2028 i 2029 de l'esquema de remuneració variable de l'any 2023 per al Conseller Delegat, sens perjudici de les condicions restants del sistema de concessió, consolidació i pagament de la remuneració variable dels consellers executius previstes a la Política de remuneració.

Tot seguit es descriuen les mètriques associades als factors plurianuals:

CETI (25 %)

Definició: mètrica vinculada al color (nivell de tolerància) de l'indicador en el RAF de CETI al tancament del període plurianual.

TSR (Total Share Return) (25 %)

Definició: comparativa de l'evolució del TSR de CaixaBank en relació amb l'evolució del TSR de l'índex Euro Stoxx Banks – Gross Return (SX7GT) durant el període considerat.

ROTE plurianual (25 %)

Definició: es va establir com la mitjana de consecució del ROTE reptat per a cadascun dels anys del període de mesurament plurianual.

Sostenibilitat (25 %)

Definició: import mobilitzat, resultant de la suma del finançament sostenible a particulars, empreses i CIB (inclou MicroBank), i la intermediació sostenible en la canalització de recursos de tercers cap a inversions sostenibles (participació proporcional en la col·locació de bons verds, socials o sostenibles i l'increment en patrimoni d'actius gestionats en productes sostenibles segons el Reglament de divulgació de finances sostenibles o SFDR, per les sigles en anglès).

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



DETERMINACIÓ DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE AMB MÈTRIQUES PLURIANUALS

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

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

% DE COMPLIMENT DE REPTES A L'EFFECTE DE LA CONCESSIÓ DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE EN FORMA DE BONIFICACIÓ

_CONSELLER DELEGAT

Remuneració variable amb mètriques plurianuals objectiu 2025 (milers d'euros)	% compliment reptes corporatius	Remuneració variable amb mètriques plurianuals 2025 (milers d'euros)
1.750	109,69%	1.920

La remuneració variable en forma de bonificació meritada pel Conseller Delegat, aprovada pel Consell d'Administració prèvia proposta de la Comissió de Retribucions, durant l'exercici 2025 assoleix un import d'1.919.575 euros, que es correspon amb un 60,3 % dels components fixos anuals totals, un 37 % de la seva retribució total.

Remuneració variable 2025	% acumulat liquidat sobre remuneració variable format bonificació de cada exercici	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format bonificació de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes equivalent	Remuneració equivalent (milers euros)
Part inicial	40%	Accions	20%	36.095	384
		Efectiu	20%		384
Remuneració diferida	24%	Accions	17%	30.321	322
		Efectiu	7%		138
Subjecta a factors plurianuals	36%	Accions	25%	45.480	484
		Efectiu	11%		207



DIFERIMENT I PAGAMENT EN INSTRUMENTS RETRIBUCIÓ VARIABLE

_GONZALO GORTÁZAR – CONSELLER DELEGAT

La remuneració meritada en l'exercici 2025 vinculada a components variables del Conseller Delegat:

Concepte de remuneració variable*	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes equivalent	% acumulat liquidat sobre remuneració variable de cada exercici	Remuneració equivalent en el moment de la concessió (milers d'euros) ¹	Remuneració diferida latent (milers d'euros)
Abonament de la remuneració variable upfront del 2025	Accions	20%	36.095	40%	384	1.152
	Efectiu	20%			384	
Abonament de la remuneració variable diferida del 2024	Accions	8%	19.709	52%	110	631
	Efectiu	4%			47	
Abonament de la remuneració variable diferida del 2023	Accions	8%	24.428	64%	95	409
	Efectiu	4%			41	
Abonament de la remuneració variable diferida del 2022	Accions	8%	23.374	76%	91	261
	Efectiu	4%			39	
Abonament de la remuneració variable diferida de la bonificació del 2021	Accions	6%	18.140	88%	50	99
	Efectiu	6%			50	

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

Els rendiments de la remuneració variable diferida en forma de bonificació per al Conseller Delegat abonada durant l'any assoleixen 13.454 euros i s'inclouen en «Altres conceptes», al punt 7.C.1. a) i) de l'annex estadístic.

¹ Atès que, en la data de formulació d'aquest Informe, les accions detallades no han estat lliurades als seus beneficiaris, a l'efecte de calcular-ne el valor en efectiu i d'emplenar l'annex estadístic, s'ha utilitzat el mateix preu mitjà que s'emptra per calcular la part en accions de la remuneració variable 2025, corresponent al preu mitjà de tancament de l'acció de CaixaBank en les sessions borsàries compreses entre l'1 i el 31 de gener del 2026, que ha estat de 10,636 €/acció.

COMPONENTS VARIABLES A LLARG TERMINI DELS SISTEMES RETRIBUTIUS D'ANYS ANTERIORS

PLA D'INCENTIUS ANUALS CONDICIONATS VINCULATS AL PLA ESTRATÈGIC 2019-2021

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

El PIAC consistia en l'assignació, els anys 2019, 2020 i 2021, d'unitats a cada beneficiari, que servien de base per fixar les accions de CaixaBank per lliurar una vegada determinat el nombre d'unitats final partint dels objectius anuals del primer període de mesurament (anual) i l'ajustament del segon període de mesurament (3 anys) de cada cicle.

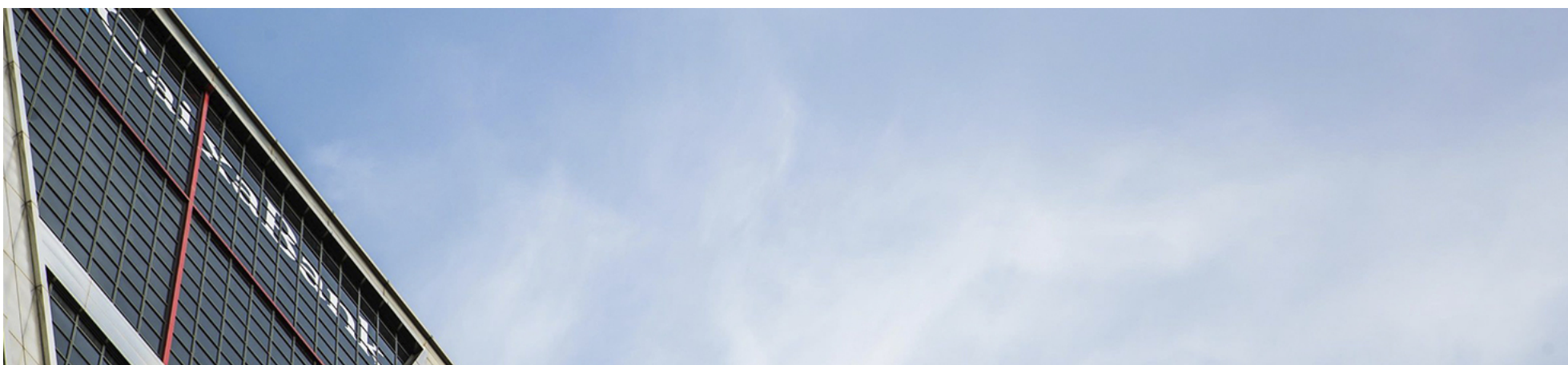
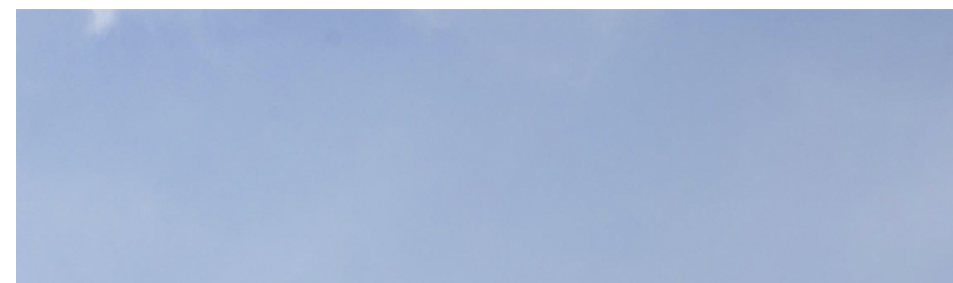
Pel que fa al segon cicle del Pla, com a mesura de responsabilitat per part de la direcció de CaixaBank davant la situació econòmica i social excepcional generada per la COVID-19, el Consell d'Administració va aprovar a la sessió del 16 d'abril del 2020 la no assignació d'accions als beneficiaris del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

Tota la informació corresponent a la determinació i consecució del primer i tercer cicle del PIAC es troba en l'IARC 2023 i anteriors.

A continuació es detalla la remuneració meritada en l'exercici 2025 vinculada al tercer cicle del PIAC per al Conseller Delegat:

_GONZALO GORTÁZAR – CONSELLER DELEGAT

Concepte de remuneració variable a llarg termini	Instrument de liquidació	% sobre remuneració variable format ILP de l'exercici referit	Nombre d'accions brutes	% acumulat sobre remuneració variable format ILP de cada exercici	Remuneració diferida latent en accions brutes
Abonament del 3r cicle PIAC 2019-2021	Accions	33%	35.568	67%	35.568



REQUERIMENTS COMUNS APLICABLES A LA REMUNERACIÓ VARIABLE

POLÍTICA DE RETENCIÓ

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

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

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

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

SUPÒSITS DE REDUCCIÓ DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE (MALUS)

Els consellers executius veuran reduït, totalment o parcialment, el dret a percebre els imports de remuneració variable, inclosos els pendents de pagament, bé sigui en efectiu o mitjançant el lliurament d'instruments, en supòsits d'acompliment financer insuficient per part de CaixaBank en conjunt o d'una àrea concreta d'aquesta o de les exposicions generades. A aquest efecte, CaixaBank haurà de comparar l'avaluació de l'acompliment efectuada amb el comportament a posteriori de les variables que han contribuït a aconseguir els objectius. Els supòsits que poden donar lloc a la reducció de la remuneració variable són els següents:

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

- a. Incompliments normatius que els siguin imputables amb qualificació d'infracció greu o molt greu.
- b. Incompliment de normatives internes amb qualificació de greu o molt greu.
- c. Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que els siguin exigibles.
- d. Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, participació o responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.

- | Les conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives, tenint especialment en compte els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats dels consellers executius en la presa d'aquestes decisions.
- | Acomiadament disciplinari procedent o, en cas de contractes de naturalesa mercantil, per una causa justa a instàncies de la Societat (en aquest supòsit, la reducció serà total). S'entendrà per causa justa qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe de conformitat amb els quals el conseller executiu ha d'exercir els seus càrrecs al Grup, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del seu contracte o de qualssevol altres relacions orgàniques o de serveis que pugui establir amb el Grup.
- | Quan el seu pagament o consolidació no sigui sostenible d'acord amb la situació financera de CaixaBank en conjunt o no es



justifiqui sobre la base dels resultats de CaixaBank, de la unitat de negoci i del conseller.

- | Qualsevol altre supòsit addicional que pugui estar previst expressament en els contractes o en la normativa aplicable.
- | La remuneració variable serà objecte de reducció si durant l'avaluació del rendiment estigués en vigor una exigència o recomanació de l'autoritat competent de restringir la política de distribució de dividends, o en ús de les facultats atribuïdes.



SUPÒSITS DE RECUPERACIÓ DE LA REMUNERACIÓ VARIABLE (CLAWBACK)

- | En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions descrites anteriorment s'haguessin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de la remuneració variable, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació el pagament no s'hagués efectuat en la seva totalitat o en part, el Conseller Executiu haurà de reintegrar la part percebuda indegudament, juntament amb els rendiments que, si escau, li haguessin abonat.
- | Es consideraran especialment greus els supòsits en què els consellers executius hagin contribuït significativament a l'obtenció de resultats financers deficients o negatius, així com els casos de frau o altres conductes doloses o de negligència greu que provoquin pèrdues significatives.

La Comissió de Retribucions és responsable de proposar al Consell l'aplicació de la reducció o la pèrdua del dret a percebre els imports diferits, o la seva recuperació total o parcial, en funció de les característiques i circumstàncies de cada cas. Els supòsits de reducció de la remuneració variable seran aplicables durant tot el període de diferiment de la remuneració variable. Per la seva banda, els supòsits de recuperació de la retribució variable seran aplicables durant tot el període de diferiment i de retenció de la remuneració variable, tret que hi hagués hagut dol o negligència greu, cas en què s'aplicarà allò previst a la normativa aplicable en matèria de prescripció.

EXTINCIÓ O SUSPENSIÓ DE LA RELACIÓ PROFESSIONAL

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

SITUACIONS ESPECIALS

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

INCOMPATIBILITAT AMB ESTRATÈGIES DE COBERTURA PERSONAL O MECANISMES D'ELUSIÓ

Els consellers executius es comprometen a no fer servir estratègies personals de cobertura o assegurances relacionades amb la remuneració que menyscabin els efectes d'alineació amb la gestió sana dels riscos que fomenten els seus sistemes de remuneració. Per la seva banda, CaixaBank no abonarà remuneració variable mitjançant instruments o mètodes que tinguin per objectiu o efectivament resultin en un incompliment dels requisits de remuneració aplicables als consellers executius.

APORTACIONS A SISTEMES DE PREVISIÓ I ALTRES COBERTURES

Els consellers executius poden tenir reconegut, com a part del paquet habitual de remuneració, un sistema de previsió social complementari al règim comú dels empleats. Quan el seu contracte sigui de naturalesa mercantil, poden veure reconeguts sistemes de previsió específics amb efecte equivalent al de previsió social complementària.

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

CARÀCTER NO DISCRECIONAL

Excepte per les aportacions obligatòries en base variable, el règim prestacional o d'aportacions per al sistema de previsió social no té naturalesa de benefici discrecional; s'ha d'aplicar objectivament en funció de l'accés a la condició de Conseller Executiu o en circumstàncies similars que determinen una redefinició de les condicions de retribució, en forma de quantitat alçada o per referència a la retribució fixa, segons s'estableixi.

La fixació de la quantia de les aportacions o el grau de cobertura de les prestacions (i) han d'estar prefixats a l'inici de l'exercici i reflectits adequadament en els contractes, (ii) no es poden derivar de paràmetres variables, (iii) no poden ser

conseqüència d'aportacions extraordinàries (en forma de gratificacions, premis o aportacions extraordinàries fetes en els anys pròxims a la jubilació o cessament), i (iv) no han d'estar relacionats amb canvis substancials en les condicions de jubilació (inclosos els derivats de fusió o combinació de negocis).

ELIMINACIÓ DE DUPLICITATS

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

RÈGIM DE CONSOLIDACIÓ DE DRETS

En cas que en tinguin, els consellers executius mantindran els drets econòmics sobre el sistema de previsió social en cas de cessament o extinció de la relació professional abans de l'esdeveniment de les contingències cobertes, llevat que aquest cessament o extinció es produeixi per causa justa, segons el cas, o per altres causes específiques que recullin els contractes. No estan previstos abonaments en la data efectiva del cessament o extinció de la relació professional.

APORTACIONS OBLIGATÒRIES EN BASE VARIABLE

El 15 % de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària es considerarà import objectiu (i el 85 % restant es considerarà component fix). Aquest import es determina seguint els mateixos principis i procediments que els establerts per a la concessió de la remuneració basada en factors anuals en l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals i és objecte d'aportació a una pòlissa de beneficis discrecionals de pensió.

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

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

Tot seguit es detallen les remuneracions meritzades de l'exercici 2025 corresponents a la remuneració a través de sistemes d'estalvi a llarg termini per als consellers executius:

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

Sistema d'estalvi a llarg termini (aportació definida)

	Càrrec	Component fix (85 %) (milers d'euros)	Component variable (15 %) (milers d'euros)	Cobertura de defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa (milers d'euros)	Total (milers d'euros)
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	471	92	111	674
Total per concepte 2025		471	92	111	674
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	471	99	98	668
José Ignacio Goirigolzarri	President Executiu			128	128
Total per concepte 2024		471	99	226	796

Seguidament es presenten les aportacions en base variable efectuades al sistema de previsió social del Conseller Delegat durant l'exercici tancat:

Aportació objectiu al sistema de previsió social de l'exercici 2025 (milers d'euros)	Aportació en base variable (15 %) (milers d'euros)	Resultat reptes corporatius anuals 2024	Aportacions al sistema de previsió social en base variable de l'exercici 2025 (milers d'euros)
554	83	110,25%	92



RETRIBUCIONS ALS MEMBRES DEL CONSELL DERIVADES DE LA REPRESENTACIÓ DE CAIXABANK

D'acord amb les quantitats actualment fixades com a remuneració a les societats respectives, compreses dins la remuneració fixa anual total dels consellers, els pagaments en concepte de remuneració per l'acompliment del càrrec de conseller en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank són els següents:

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

(milers d'euros)	Càrrec	Societat participada	Total
Gonzalo Gortázar	Conseller	Banco BPI, S.A.	63
Gonzalo Gortázar	President	CaixaBank Payments & Consumer	32
Gonzalo Gortázar	President	VidaCaixa	214
Tomás Muniesa	President	CECA	17
Pablo Forero	President	CaixaBank Asset Management, S.G.I.I.C., S.A.U. ¹	45
Total per concepte 2025			371

REMUNERACIONS ALS MEMBRES DEL CONSELL AL MARGE DE LA CONDICIÓN DE CONSELLER

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



¹ El dia 24 de juliol del 2025 el senyor Pablo Forero va presentar la seva renúncia com a membre i President del Consell d'Administració.

04. Termes i condicions dels contractes generals i el corresponent al Conseller Delegat

4.1 CONDICIONS GENERALS DELS CONTRACTES

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

Durada: amb caràcter general els contractes tindran durada indefinida.

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

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

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

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

Cobertura de responsabilitats civils i indemnització: els consellers executius, com també la resta de consellers, figuren com a assegurats de la pòlissa de responsabilitat civil per a administradors i directius del Grup.

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



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

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

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

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

En qualsevol cas de resolució dels contractes, es reconeixerà el dret de CaixaBank a exigir la renúncia dels consellers executius a qualssevol càrrecs o funcions desenvolupades en societats en interès de CaixaBank.

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

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

recompensar mals resultats o conductes indegudes.

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

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

Altres condicions contractuals: els contractes podran contenir clàusules contractuals habituals compatibles amb la LOSS, l'ILSC, la resta de normativa aplicable i la Política de remuneració.



4.2 CONDICIONS PARTICULARS DEL CONTRACTE DEL CONSELLER DELEGAT

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

05. Política de remuneracions dels consellers per a l'exercici 2026



La Junta General Ordinària d'Accionistes celebrada l'11 d'abril del 2025 va aprovar la Política de remuneració per als exercicis 2025 a 2028, tots dos inclosos.

Sens perjudici d'això, el Consell d'Administració considera necessari procedir a la modificació de la Política, que haurà de ser aprovada a la Junta General d'Accionistes del dia 27 de març del 2026.

Modificacions principals respecte a la Política aprovada

Les modificacions principals de la Política de remuneració del Consell venen motivades per l'actualització de les condicions econòmiques dels consellers per les seves funcions no executives, així com dels diferents components de la remuneració del Conseller Delegat.

- Actualització de la remuneració dels consellers per les seves funcions no executives, així com l'import màxim de remuneració global proposat, que s'incrementa en un 3 %. L'increment mitjà de les remuneracions és del 3,32 %.
- Actualització dels components fixos i variables de la remuneració del Conseller Delegat. L'increment és del 3 % de la remuneració fixa i les aportacions a plans d'estalvi i del 49,7 % del variable objectiu. L'increment total és del 19,7 %.
- S'introdueixen altres ajustaments menors i millores en la precisió de la redacció que no

alteren el sentit de la versió anterior de la Política.

Aquesta proposta manté la línia d'un sistema retributiu competitiu amb l'objectiu d'atreure, retenir i fidelitzar el talent en els perfils dels consellers de manera que garanteixi que es continuaran complint adequadament les elevades exigències d'idoneïtat que persegueix CaixaBank i que són requerides per la legislació sectorial de les entitats de crèdit.



5.1 RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS EN LA SEVA CONDICIÓ DE TALS

La remuneració dels membres del Consell d'Administració de CaixaBank, en la seva condició de tals, consisteix únicament en una quantitat fixa anual amb una xifra màxima que ha de determinar la Junta General i que s'ha de mantenir vigent mentre la Junta no acordi modificar-la.

La xifra fixada per la Junta General es destina a retribuir el Consell i les seves comissions, i es distribueix entre els seus membres, de la manera que el Consell consideri més oportuna, a proposta de la Comissió de Retribucions, tenint en compte les funcions i la dedicació de cadascun d'ells i la seva pertinença a les diferents comissions, així com la periodicitat i la forma, a través de retribucions estatutàries o d'altres.

REMUNERACIÓ DEL PRESIDENT DEL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ PER L'EXERCICI DEL CÀRREC

La retribució fixa del President del Consell per l'exercici del càrrec està justificada per l'especial dedicació que l'exercici de les funcions pròpies del seu càrrec comporta en un Grup de la mida i la complexitat de CaixaBank.

Correspon al President la màxima responsabilitat del funcionament eficaç del Consell, convocar i presidir les seves reunions, fixar-ne l'ordre del dia i dirigir-ne les discussions i deliberacions. També ha de vetllar perquè els consellers rebin adequadament i amb caràcter previ la informació suficient per deliberar sobre l'ordre del dia, i estimular el debat i la participació activa dels consellers durant les sessions, salvaguardant la seva lliure presa de posició. A més, el President del Consell de CaixaBank presideix les Juntes Generals d'Accionistes de la Societat.

D'altra banda, sens perjudici de les facultats del Conseller Delegat i dels apoderaments i delegacions que s'hagin establert, correspon al President la representació institucional de CaixaBank i de les entitats dependents; actuar en la seva representació davant organismes del sector, signar en nom de la Societat els acords que legalment o estatutàriament siguin necessaris, els contractes, convenis o altres instruments jurídics amb les administracions públiques i amb altres entitats, i la representació formal de la Societat en la relació amb autoritats, amb entitats i amb organismes aliens, espanyols i estrangers. Per bé que des del punt de vista qualitatiu les funcions descrites anteriorment, per la seva naturalesa orgànica o representativa, no es poden considerar executives, quantitativament comporten una gran dedicació exclusiva i d'intensitat molt superior a les de la resta de consellers no executius.

Així mateix, atesa la mida i la complexitat de CaixaBank, i considerant les idiosincràsies en models i estructures de govern i altres de les diferents entitats, les funcions no executives del President de CaixaBank i les exigències que aquestes funcions comporten no són generalment comparables a les de la majoria de les entitats que componen el grup de referència amb presidències no executives.

En aquest sentit, l'actualització de la remuneració proposada per al President (1.485.000 €) suposa un increment del 3 % respecte al 2025, fet que suposa un manteniment del nivell de retribució real, que compensa l'efecte de la inflació.

REMUNERACIÓ DELS CONSELLERS

En relació amb la remuneració dels consellers, els increments proposats en la remuneració en la seva condició com a consellers i per la seva pertinença a les comissions del Consell també responen a la voluntat de mantenir la seva retribució real, compensant la inflació, alhora que situen la remuneració en una posició alineada amb la mitjana de les empreses de l'IBEX i encara per sota de la mitjana de les entitats financeres de l'IBEX. La mostra utilitzada per a la comparativa, que ha estat duta a terme l'Entitat amb la col·laboració d'Ernst & Young, és el mateix grup de les empreses de l'IBEX i de bancs nacionals i europeus que s'utilitza per a l'índex de referència dels consellers executius, i que s'ha detallat en el punt 3 d'aquest informe.

Els increments varien lleugerament en funció de les comissions, però resulten en un increment mitjà del total de la remuneració del 3,43 %¹, mantenint el nivell de retribució real.

Tenint en compte l'exposat, la xifra màxima de remuneració del conjunt de consellers, sense tenir en compte la remuneració per les funcions executives que es proposa per a la seva aprovació a la Junta General del 27 de març del 2026, que es mantindrà invariable en exercicis successius mentre la Junta General no acordi una nova xifra i que serà aplicable des de l'1 de gener del 2026, és de 5.150.000 euros (increment del 3 %) i la seva distribució pot donar lloc a retribucions diferents per a cadascun dels consellers. La proposta dels imports per a l'exercici en curs es detalla tot seguit:

¹ Com a context, l'evolució de la retribució fixa de la plantilla CaixaBank al 2026 s'incrementa per sobre del 4% tenint en compte l'increment de conveni del 3% més els increments vegetatius pels acords laborals.

_REMUNERACIÓ PER PERTINENÇA AL CONSELL I A LES SEVES COMISSIONS

(milers d'euros)	Total 2026	Total 2025
Remuneració base per membre del Consell	114	110
Remuneració al President del Consell (inclou la remuneració base com a membre del Consell)	1.599	1.551
Remuneració al Conseller Coordinador (inclou la remuneració base com a membre del Consell)	159	153
Remuneració per membre de la Comissió Executiva	62	60
Remuneració al President de la Comissió Executiva	93	90
Remuneració per membre de la Comissió de Riscos	62	60
Remuneració al President de la Comissió de Riscos	93	90
Remuneració per membre de la Comissió d'Auditoria i Control	62	60
Remuneració al President de la Comissió d'Auditoria i Control	93	90
Remuneració per membre de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat	44	42
Remuneració al President de la Comissió de Nomenaments i Sostenibilitat	65	63
Remuneració per membre de la Comissió de Retribucions	37	36
Remuneració al President de la Comissió de Retribucions	56	54
Remuneració per membre de la Comissió d'Innovació, Tecnologia i Transformació Digital	37	36

(milers d'euros)	Total 2026	Total 2025
Remuneració per distribuir el 2026 en el marc de la retribució màxima per aprovar a la JGA 2026	5.150	5.000

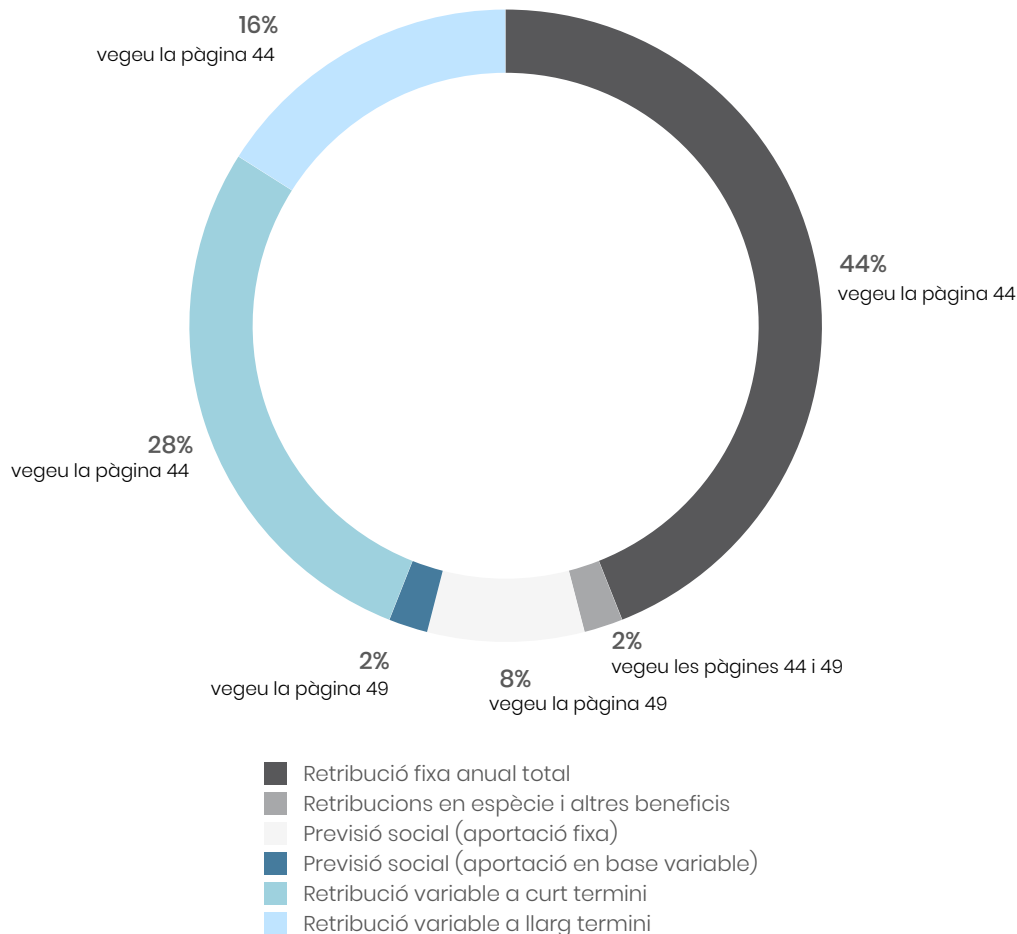


5.2 RETRIBUCIÓ DELS CONSELLERS AMB FUNCIONS EXECUTIVES

A tall de resum, es presenta a continuació el mix retributiu corresponent a la retribució prevista per al Conseller Delegat de CaixaBank el 2026. Cal tenir en compte que, des de l'inici del 2025, el Conseller Delegat va assumir les responsabilitats executives que anteriorment requereien en el President, i es va convertir, per tant, en l'únic conseller amb funcions executives.

Consideracions prèvies

1. El lideratge del Conseller Delegat i l'excel·lent exercici de la seva funció han estat determinants tant per tancar un exercici 2025 molt per sobre de les previsions inicials com per assegurar una arrencada del Pla Estratègic 2025-27 amb indicadors operatius i financers clarament superiors als objectius establerts al Pla.
2. En un exercici 2025 marcat per la normalització dels tipus d'interès i l'acceleració de la inversió, la rendibilitat s'ha mantingut en nivells elevats, amb un ROTE del 17,5 %, molt per sobre del cost del capital i de la mitjana històrica, i un resultat net de 5.891 milions d'euros, cosa que suposa un creixement interanual de l'1,8 % i una evolució un 15 % superior a la prevista pel consens d'analistes just abans d'iniciar l'exercici¹.



¹ D'acord amb el consens d'analistes al tancament del 2024.

- | Malgrat l'important esforç inversor destinat a accelerar la transformació del banc, un dels pilars clau del Pla Estratègic 2025-27, la ràtio d'eficiència s'ha situat el 2025 en un 39,4 %, molt per sota de la mitjana dels comparables europeus¹ i 18 punts percentuals menys que el 2021 excloent-ne despeses extraordinàries, any en què es va culminar la fusió amb Bankia.
- | El balanç ha reforçat encara més la seva solidesa, amb ràtios de capital i liquiditat folgadamente per sobre dels requeriments reguladors. La ràtio de morositat ha continuat reduint-se, fins a un nou mínim històric del 2,07 %, anticipant en 2 anys l'objectiu del Pla Estratègic 2025-27e² de portar-la al voltant del 2 % a tancament del 2027. La cobertura de la morositat ha augmentat 8 pp durant l'any, fins al 77 %, assolint el nivell més ampli des del 2013.
- | El focus a accelerar el creixement, un altre pilar del Pla Estratègic 2025-27, i el fort impuls comercial han permès que el volum de negoci creixés un 7 % el 2025 (enfront de l'objectiu inicial del Pla de >4 % Taxa Anual de Creixement Compost 2025-27e, en endavant TACC), recolzat tant per l'actiu com pel passiu, i les primes d'assegurances de protecció un 13 % (vs. objectiu del Pla d'aproximadament el 10 % TACC 2025-27e). S'han superat així els objectius en totes les partides principals de volum, alhora que la base de clients creixia en aproximadament 390.000 durant l'any³ i es guanyava quota de mercat de forma generalitzada⁴: +100 pb en penetració de clients particulars, +14 pb en crèdit a la clientela, +12 pb en dipòsits, +19 pb en assegurances d'estalvi, +119 pb en assegurances de vida risc i +27 pb en nòmines domiciliades. Guanyar quota des d'una posició de lideratge constitueix un èxit especialment destacat.
- | En l'àmbit ASG, també s'han superat àmpliament els objectius principals de l'any. Destaca la mobilització de finançament sostenible, que va assolir 46.167 milions d'euros el 2025, fet que suposa un 136 % de l'objectiu anual (33.928 milions d'euros) i contribueix a l'ambició de mobilitzar més de 100.000 milions d'euros en el període 2025-2027. Així mateix, es va complir l'objectiu de realitzar *engagement* anual amb el 90 % de les empreses amb exposició creditícia en sectors sota el perímetre Net Zero, assolint-se el ~94 %. L'any 2025 també es va avançar en l'objectiu de ser referents en sostenibilitat, amb millores en els ratings principals.

CaixaBank va ser l'únic banc espanyol a assolir la màxima qualificació d'AAA (Líder) d'MSCI (abans AA) i va millorar el seu ESG Risk Rating de Sustainalytics a 9,5 punts, risc "Negligible" (enfront de 13 punts, risc "baix" anterior).

Com a resultat d'això, un any més s'ha reforçat el lideratge de l'Entitat al seu mercat de referència, així com la seva fortalesa financera i operativa, situant-la en la seva millor posició en més d'una dècada.



¹ D'acord amb la informació publicada per les diferents entitats a 30 de gener del 2026, la mitjana de la ràtio d'eficiència dels 10 bancs més grans per capitalització borsària de l'índex Euro Stoxx Banks se situava en el 51,1 %.

² 2025-27e fa referència als objectius financers fixats al tancament del Pla.

³ A Espanya.

⁴ Penetració i quotes a Espanya.

2. La sòlida arrencada del Pla Estratègic 2025-27 i l'excel·lent evolució operativa i financera registrada en el seu primer any no només situen l'Entitat en una posició òptima per seguir executant amb èxit les seves prioritats estratègiques, sinó que reforcen de manera significativa les perspectives futures del Grup. Això ha permès elevar l'ambició a mitjà termini, tant en termes de creixement com de rendibilitat, eficiència i qualitat creditícia, amb una millora dels objectius principals del Pla Estratègic en curs, incloent-hi:

- | Rendibilitat (ROTE 2027e): objectiu revisat a l'alça fins a «~20 %» (vs. «>16 %» inicial).
- | Ràtio d'eficiència (2027e): objectiu revisat a la baixa fins a «30s alts» (vs. «40s baixos» inicial).
- | Creixement del volum de negoci (TACC 25-27e): revisat a l'alça fins a «~6 %» (vs. «>4 %» inicial).
- | Ràtio de morositat (2027e): objectiu revisat a la baixa fins a «<1,75 %» (vs. «~2 %» inicial).
- | Objectius de capital i de distribució: es reiteren sense canvis.

Aquesta millora és reflex d'una direcció estratègica ben definida i d'un enfocament disciplinat i rigorós en l'execució impulsats des de la primera línia directiva, que han permès no només superar àmpliament aquest any 2025 les expectatives fixades en el Pla que es va presentar al mercat el novembre del 2024, sinó també elevar l'ambició de cara al futur.

3. L'evolució de la cotització reflecteix la confiança del mercat en l'estratègia i la gestió del banc, així com la valoració positiva tant de l'ambició més gran del Pla després d'un inici molt sòlid com del seu focus en creixement i transformació.

- | Revaloració interanual el 2025 superior a la dels índexs de referència, amb la cotització marcant nous màxims històrics: +99,5 % CaixaBank; +80,3 % Euro Stoxx Banks; +49,3 % IBEX-35. Amb l'avenç d'aquest any, la revaloració acumulada des del tancament del 2021 se situa en +332,7 % per a CaixaBank, enfront del +162,1 % de l'Euro Stoxx Banks i del +98,6 % de l'IBEX-35. Tot i aquesta revaloració, aproximadament el 85 % dels analistes que cobreixen el valor mantenen una recomanació de Comprar o Mantenir al tancament del 2025¹.
- | CaixaBank avança posicions en el rànquing per capitalització borsària dins de les entitats financeres de la zona euro incloses a l'Euro Stoxx Banks, i se situa actualment en la 6a posició². Això suposa haver escalat 2 posicions des del tancament del 2024 i 5 posicions en els darrers 10 anys.
- | CaixaBank ha passat a cotitzar amb prima de qualitat enfront de la resta de comparables de la zona euro: al tancament del 2025, CaixaBank cotitzava a un PER26 > 12,4 vegades, per sobre de la mitjana de l'Euro Stoxx Banks (11,2 vegades) i també per sobre de qualsevol dels 20 bancs més grans per capitalització borsària de l'índex en aquella data. Aquest diferencial reflecteix la confiança del mercat en la qualitat de la franquícia i en la visibilitat dels resultats futurs.
- | El dia que es va publicar l'actualització de l'ambició del Pla 2025-27e³, l'acció de CaixaBank va avançar un +6,7 % (respecte a l'1,8 % de l'Euro Stoxx Banks), fet que posa de manifest la bona acollida per part del mercat.



¹ D'acord amb el consens d'analistes a 30 de gener del 2026.

² A 9 de febrer del 2026.

³ Al tancament del 2025.



4. La fortalesa financera també s'ha vist reflectida en millores de ratings de crèdit i mercats de crèdit.

- | L'any 2025, Moody's i S&P Global van millorar la valoració de tots els instruments de deute de CaixaBank. Concretament, els ratings d'emissor a llarg termini es van situar en A2 (des d'A3) i A+ (des d'A), respectivament. Addicionalment, Moody's va millorar el rating a curt termini fins a P-1 des de P-2. Per la seva banda, Fitch va millorar el rating a curt termini fins a FI i va revisar la perspectiva del rating a llarg termini a A- positiva (des d'A- estable). Així mateix, Moody's i S&P Global van elevar el ràting del programa de cèdules hipotecàries de CaixaBank fins als màxims nivells, Aaa i AAA, respectivament.
 - | La millora contínua de la fortalesa del balanç també s'ha reflectit en els mercats secundaris de crèdit, amb una reducció de la rendibilitat exigida pels inversors al deute del banc. A tall d'exemple, segons dades de Bloomberg, el deute *senior non-preferred* emès per CaixaBank el gener del 2025 amb venciment el 2036 va passar de cotitzar amb una prima de risc davant la corba Euríbor de 135 pb en la data d'emissió (27/1/25) a situar-se al voltant de 100 pb al tancament del 2025. L'evolució d'aquest diferencial davant del deute públic alemany ha estat similar.
5. En un entorn competitiu cada cop més complex —marcat per la disruptió tecnològica, l'entrada de nous competidors, un mercat domèstic en creixement, i una demanda creixent de perfils altament especialitzats amb lideratge i capacitat d'execució— però alhora amb noves oportunitats, la retenció i fidelització del talent adquireix una rellevància estratègica encara més gran. Aquest factor és clau per

assegurar el rendiment futur de l'Entitat, reforçar-ne el lideratge i garantir el compliment sostingut dels seus objectius estratègics.

En aquest context, l'adequada retribució de les funcions exercides, així com del nivell de dedicació, responsabilitat i compromís exigits, es reafirma com un pilar essencial de la Política de remuneració del Grup. Aquest enfocament no només garanteix una alineació plena amb els objectius corporatius, sinó que actua com a mecanisme essencial de mitigació davant del creixent risc de pèrdua de talent clau i de professionals crítics. Així mateix, permet preservar la visió i la capacitat d'execució en un entorn especialment exigent, sobretot quan el valor cotitza amb prima davant dels seus comparables, cosa que incrementa de manera natural les expectatives d'acompliment i consistència en la creació de valor per a tots els seus *stakeholders*.

En conseqüència, i a proposta de la Comissió de Retribucions, el Consell d'Administració considera imprescindible establir un nivell de remuneració plenament adequat i competitiu en relació amb les entitats comparables, prenent com a referència enquestes salarials i estudis ad hoc elaborats per firmes especialitzades de primer nivell¹.

- 6. A més, aquesta Política de remuneració cerca continuar fomentant un reequilibri entre la barreja de retribucions cap a un pes més important de la retribució variable sobre la retribució total, en línia amb les millors pràctiques del mercat i les preferències de la comunitat inversora.
- 7. La comparació dels grups de referència evidencia que persisteix un clar marge de convergència retributiva en la remuneració del Conseller Delegat, que continua situada per sota dels nivells que correspondrien segons els estàndards del mercat comparable.

¹ La Comissió de Retribucions ha estat assessorada per Ernst & Young Abogados S.L.P. («EY») en la preparació de la modificació de la Política que se sotmetrà a la Junta General d'Accionistes del 2026, així com per Willis Towers Watson pel que fa a l'anàlisi de mercat i la comparació de la retribució i la compensació de mercat dels consellers executius i l'alta direcció.

El *benchmarking* retributiu del 2025 l'ha dut a terme l'assessor extern WTW|Willis Towers Watson, que ha pres com a referència dos grups d'entitats seleccionades per la seva comparabilitat amb el Grup CaixaBank actualment, en model de negoci o en dimensió i rellevància. El primer grup està compost per comparables de l'IBEX-35 i el segon per entitats financeres europees. Vegeu la Secció 3.2. d'aquest Informe per a més detalls.

Respecte a l'IBEX-35, en una visió de conjunt, la dimensió de CaixaBank (per ingressos, capitalització, actius i empleats) se situa entre el percentil 75 (ingressos i empleats) i 90 (capitalització borsària i actius) del mercat. En comparació amb les entitats financeres europees, la dimensió de CaixaBank estaria en global al voltant de la mediana, i se situaria al voltant del percentil 75 en termes de capitalització borsària.

Les conclusions principals de l'anàlisi de l'evolució retributiva comparada amb tots dos *benchmarks* són:

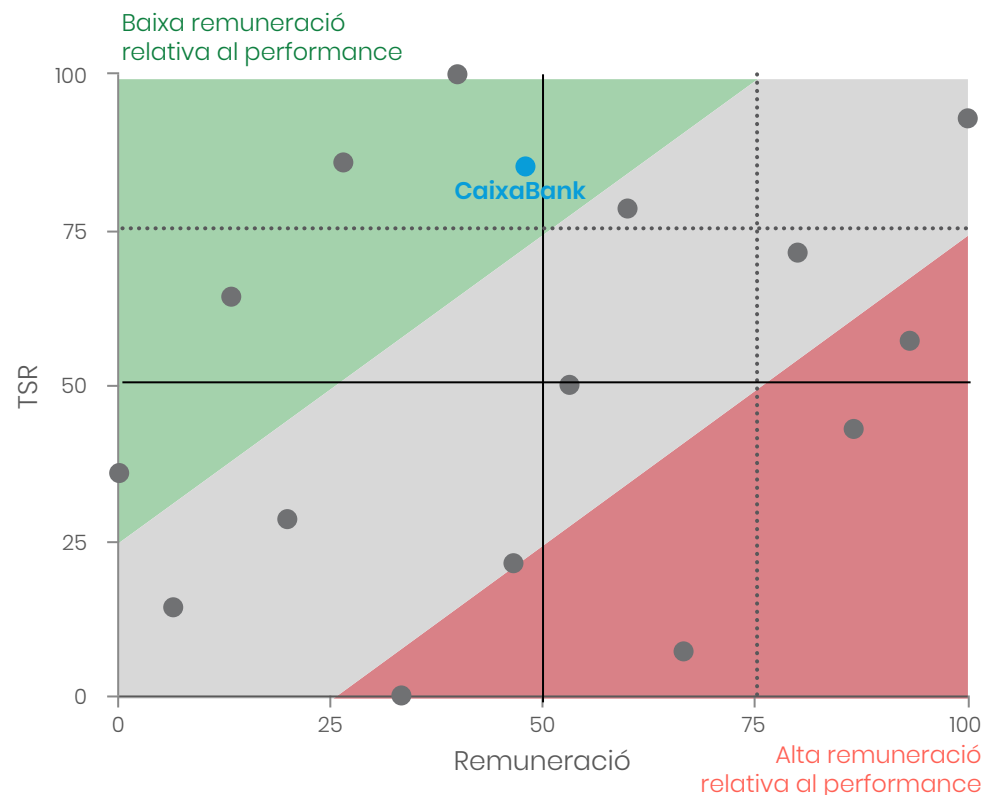
- | En termes de retribució total *target*, la retribució del Conseller Delegat se situa per sota tant del percentil 50 del grup d'entitats financeres com, més encara, del percentil 75 de l'IBEX-35¹; i queda, per tant, en ambdós casos per sota del percentil que li correspondria tant per la dimensió de CaixaBank com pel *performance* (vegeu les gràfiques representades a continuació). Tot i que les gestions retributives adoptades en exercicis anteriors han permès reduir parcialment aquest gap, encara persisteix un diferencial negatiu, especialment en la retribució variable, encara molt inferior a la dels dos grups de comparables, i més acusat davant de l'IBEX-35. Aquest diferencial es manté quan es compara el percentil retributiu amb l'evolució del TSR (Total Shareholders Return) en els darrers 4 anys.



¹ Percentils calculats d'acord amb el grup de comparables definits a la secció 3.2.

REMUNERACIÓ TOTAL TARGET 2025 (PERCENTIL) VS. EVOLUCIÓ DEL TSR (PERCENTIL SOBRE LA BASE DE L'EVOLUCIÓ ANUALITZADA DELS DARRERS 4 ANYS)¹

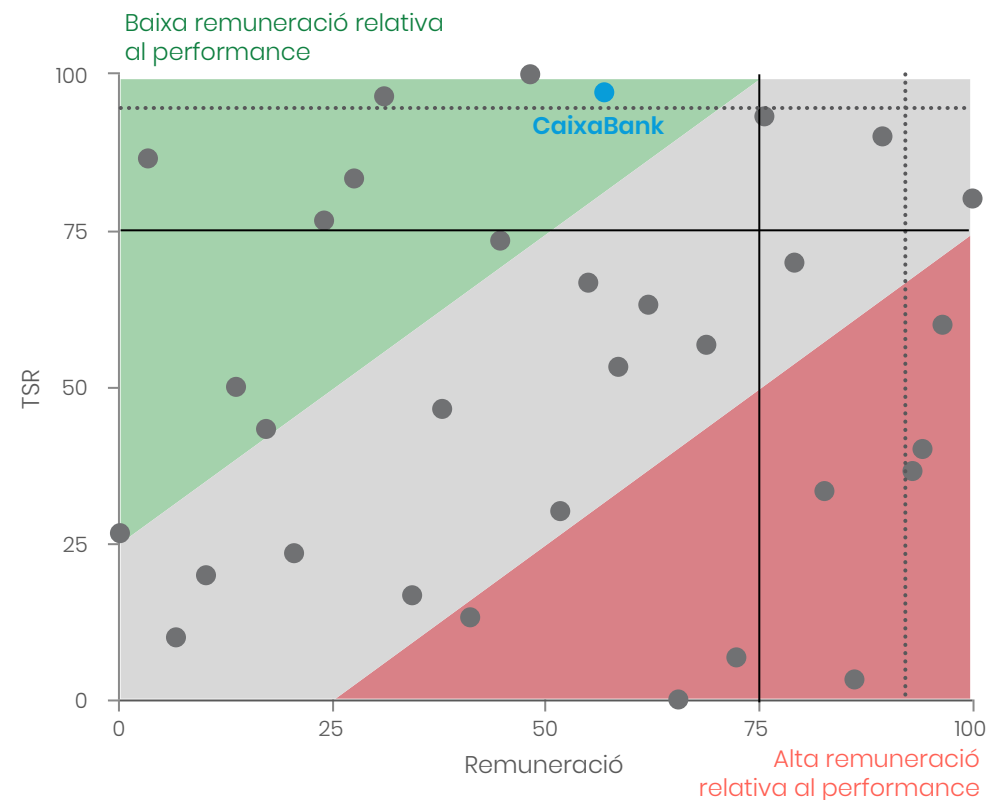
CAIXABANK VS. MOSTRA D'ENTITATS FINANCERES EUROPEES



— Percentil que ocupa CaixaBank per dimensió (s'ha mesurat tenint en compte el global d'ingressos, actius i empleats), és a dir, aprox. 50 %.

..... Percentil que ocupa CaixaBank per capitalització borsària, és a dir, aprox. 75 %.

CAIXABANK VS. MOSTRA D'ENTITATS IBEX-35



— Percentil que ocupa CaixaBank per dimensió (s'ha mesurat tenint en compte el global d'ingressos, actius i empleats), és a dir, aprox. 75 %.

..... Percentil que ocupa CaixaBank per capitalització borsària, és a dir, aprox. 90 %.

¹ Fonts: benchmark retributiu elaborat per WTW i Bloomberg. Els percentils corresponen a la mostra de comparables d'entitats financeres europees al primer gràfic i IBEX al segon. TSR correspon a la variació anualitzada de l'índex TSR entre el tancament del 2021 i el tancament del 2025. Per a determinades companyies que han cotitzat durant menys de 4 anys, es pren des de la seva sortida a borsa.

- | En termes de retribució fixa i pensions, la retribució del Conseller Delegat se situa en una posició raonablement competitiva tant respecte al percentil 50 d'entitats financeres com en comparació amb les companyies de l'IBEX-35, tenint en compte la dimensió i rellevància de CaixaBank, que se situaria entre el percentil 75 i 90 en aquest grup de comparables. Amb la finalitat de continuar mantenint aquesta competitivitat en termes de retribució real, es requereix una actualització com la proposada.
- | En el cas particular de la retribució variable, es manté un desequilibri desfavorable substancial davant d'ambdós grups de comparables: la retribució variable *target* del Conseller Delegat se situa al voltant del percentil 25 tant del grup de l'IBEX-35 com del d'entitats financeres europees, la qual cosa implica que està més d'un 40 % per sota de la mediana en ambdós casos. La magnitud d'aquest diferencial confirma que encara hi ha un recorregut de convergència important i que la posició actual continua objectivament per sota dels nivells que correspondrien per comparació raonable.

Aquesta situació s'explica, en part, per l'evolució recent de les pràctiques de mercat. En el grup d'entitats financeres, el pes de la retribució variable dins de la retribució total *target* ha augmentat de manera significativa els darrers anys. La revisió de l'esquema de retribució variable aplicable al Conseller Delegat aprovada el 2022 —que va substituir l'esquema de Bonus + LLP per un sistema basat en mètriques anuals i plurianuals— va permetre reforçar el component variable a llarg termini en la retribució total *target*. No obstant això, l'increment del pes del variable per al Conseller Delegat ha estat proporcionalment inferior a l'observat en el mercat, fet que ha ampliat el diferencial relatiu i converteix actualment la retribució variable en l'element amb més bretxa respecte als comparables.

Tenint en compte tot el que s'ha exposat anteriorment —començant per l'excel·lent rendiment aconseguit el 2025, que, gràcies a una execució excel·lent, ha permès elevar de manera significativa l'ambició del Pla Estratègic 2025-27 i continuar impulsant tant la robustesa financera (la millor posició en més d'una dècada) com la cotització i la capitalització del banc—, i considerant així mateix la prioritat de preservar el talent directiu, fomentar el compromís a llarg termini d'un Conseller Delegat de primer nivell i seguir tancant la bretxa existent davant del mercat en la seva retribució, el Consell d'Administració proposa adequar-ne la remuneració a un nivell més competitiu.

A més d'alinear-se millor amb les referències de mercat, aquesta adequació s'emmarca plenament en els principis de meritocràcia i *pay-for-performance* inherents a la nostra política i s'ajusta millor al seu nivell de responsabilitat i a l'impacte estratègic de la seva funció, tenint en compte que la revisió dels objectius estratègics el gener del 2026, amb objectius més exigents i desafiadors vinculats a l'exercici financer, suposa un repte afegit per al Conseller Delegat al qual està vinculada la seva remuneració. Així mateix, mantenen una coherència més gran amb la posició actual de CaixaBank com una de les sis entitats financeres més grans de la zona euro per capitalització borsària i amb la necessitat d'assegurar l'estabilitat i la projecció futura de l'entitat.

L'excel·lent acompliment recent s'integra a més a més en una trajectòria d'èxit i lideratge sostinguda des del juny del 2014, quan va assumir les seves funcions actuals. Durant aquest període, la capitalització borsària del Grup s'ha multiplicat per més de tres vegades; CaixaBank s'ha consolidat com el primer banc per actius i clients a Espanya i la rendibilitat total per a l'accionista ha crescut més del 340 %¹, molt per sobre dels índexs de referència.

La combinació d'aquest extraordinari recorregut històric de l'acompliment de l'Entitat sota el lideratge de l'actual Conseller Delegat i de l'impuls registrat el 2025 —que ha reforçat la solidesa del banc i n'ha elevat l'ambició estratègica—, unida a la bretxa retributiva desfavorable que encara presenta respecte del mercat, justifica un ajust salarial orientat a preservar la continuïtat i la robustesa del projecte corporatiu. Aquest ajust contribuiria a garantir que l'Entitat mantingui les capacitats directives necessàries per continuar generant valor per a tots els *stakeholders*, de la mateixa manera que s'ha anat creant de manera decisiva fins avui.

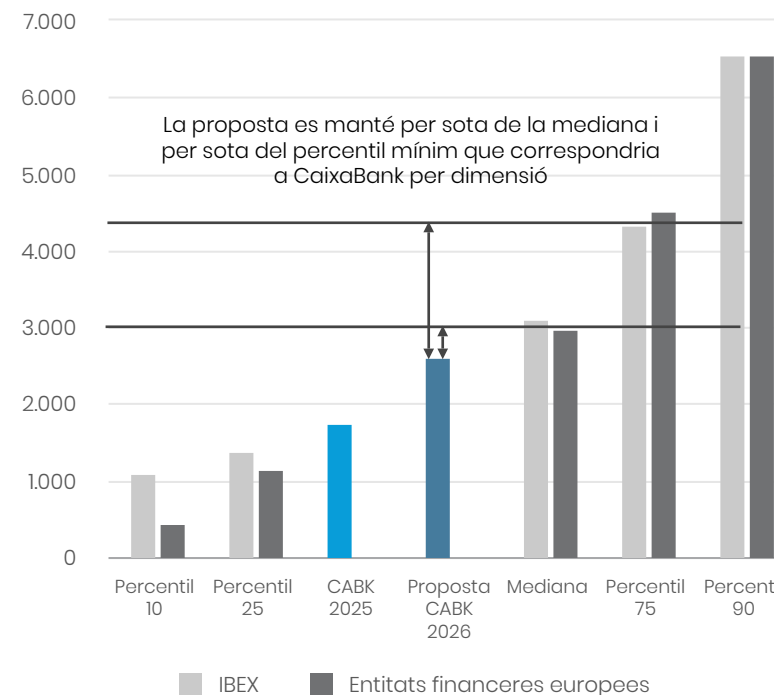
¹ A 2 de febrer del 2026 i des del 30 de juny del 2014.

En relació amb les modificacions proposades relatives a la remuneració del Conseller Delegat, cal destacar els aspectes següents:

- | Permeten seguir reduint la bretxa existent en relació amb el grup comparable de l'IBEX-35. En termes de dimensió, CaixaBank es troba entre el percentil 75 (en ingressos i empleats) i el 90 (en capitalització borsària i actius) del grup de comparables de l'IBEX-35, mentre que la proposta de modificació situa la retribució total objectiu entre la mediana i el percentil 75 d'aquest grup i, per tant, encara queda per sota del rang que li correspondria per mida. En particular, en termes de retribució fixa + previsió social, la Política inclou l'actualització de la remuneració fixa proposada per al Conseller Delegat amb un increment del 3 % respecte del 2025, que suposa bàsicament un manteniment del nivell de retribució real, que compensa l'efecte de la inflació¹.
- | Permeten mantenir una retribució total objectiu raonablement competitiva a escala europea, pel fet de mantenir-se entre la mediana i el percentil 75 del grup de comparables europeus, quan en capitalització borsària estaria en percentil 75. A més, cal destacar que la rendibilitat el 2025 de CaixaBank s'hauria situat per sobre de la mediana d'aquest grup² i la millora del TSR el 2025 també hauria estat 17 pp superior.
- | Permeten avançar en la reducció del gap vs. *peers* en el *mix* retributiu. Cal tenir en compte que la retribució variable objectiu proposada seguiria estant més d'un 10 % per sota de la mediana dels dos grups de comparables i, per tant, significativament per sota del que correspondria tenint en compte on se situa CaixaBank en termes de mida en tots dos grups de comparables, europeu i IBEX-35. Vegeu el gràfic Comparativa retribució variable objectiu.

Contribueixen a reequilibrar el mix retributiu cap a un pes més gran de la remuneració variable, vinculant el pagament a la consecució d'objectius (*pay-for-performance*), en línia amb les millors pràctiques del mercat i les preferències de la comunitat inversora. A més, la retribució variable inclou mètriques plurianuals que només poden aplicar com un possible ajustament reductor de la retribució variable diferida subjecta a aquestes mètriques amb un grau d'assoliment en el rang de [0-100 %] i pagament parcial del 70 % en accions, fet que millora l'alineació de la retribució amb els interessos dels accionistes. Vegeu el gràfic Mix retributiu dels grups de comparació i mix retributiu del Conseller Delegat l'any 2025 vs. mix retributiu del Conseller Delegat amb la proposta retributiva per a l'any 2026.

COMPARATIVA RETRIBUCIÓ VARIABLE OBJECTIU³



¹ Com a context, l'evolució de la retribució fixa de la plantilla de CaixaBank el 2026 s'incrementa per sobre del 4 %, tenint en compte l'increment de conveni del 3 % més els increments vegetatius derivats dels acords laborals.

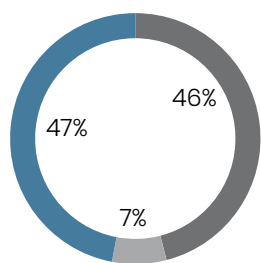
² D'acord amb dades i estimacions de Bloomberg per al ROTE 2025 a 2 de febrer del 2026.

³ Imports en milers d'euros. Font: WTW.

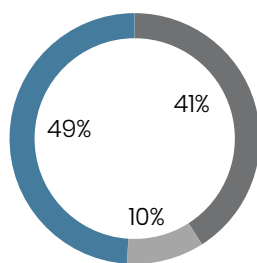
MIX RETRIBUTIU DELS GRUPS DE COMPARACIÓ I EL MIX DEL CONSELLER DELEGAT, L'ANY 2025¹:

MIX RETRIBUTIU DEL CONSELLER DELEGAT AMB LA PROPOSTA RETRIBUTIVA PER A L'ANY 2026²:

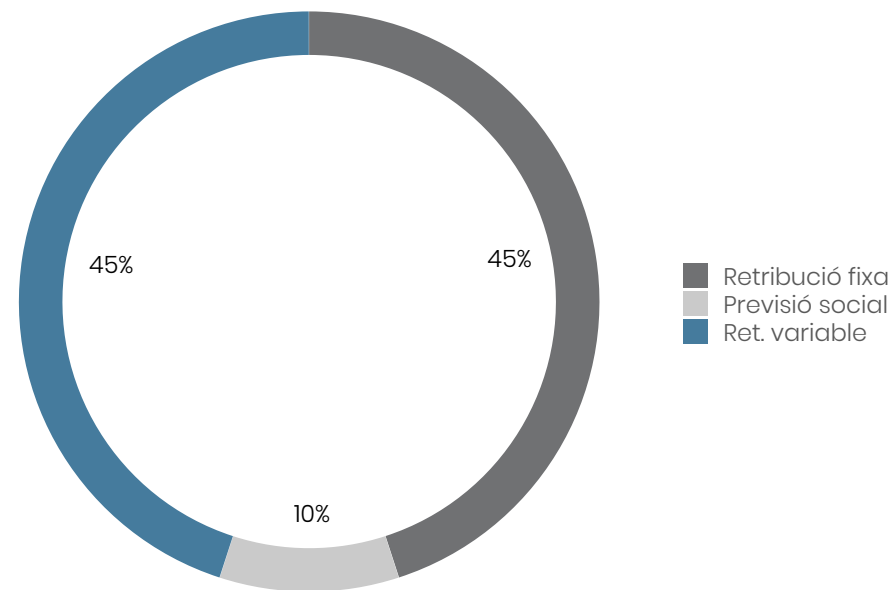
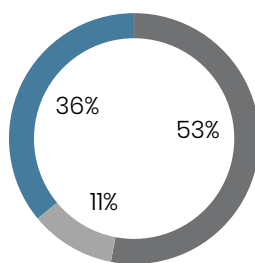
**Percentil 50 Entitats
financeres**



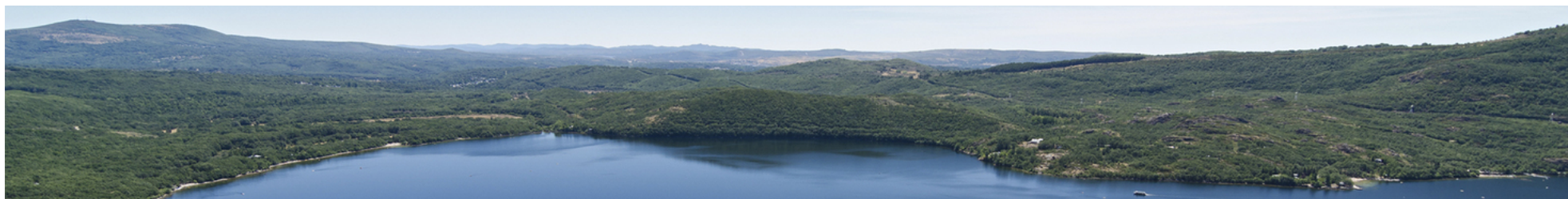
Percentil 75 IBEX-35



**Conseller Delegat de
CaixaBank**



■ Retribució fixa
■ Previsió social
■ Ret. variable



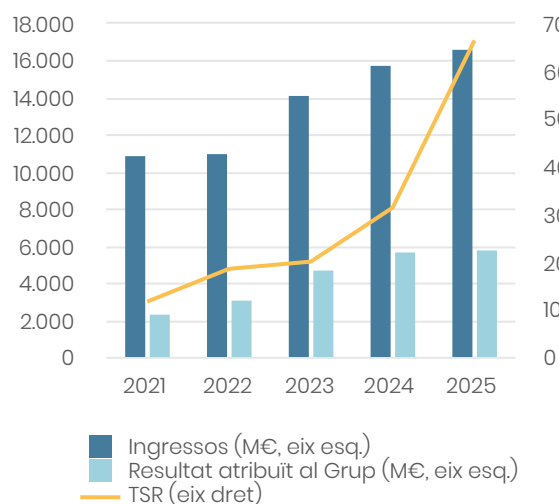
¹ Font: WTW.

² No es té en compte la retribució en espècie ni altres beneficis en el benchmarking per homogeneïtat de les dades disponibles en l'estudi.

Resulta pertinent assenyalar també que les propostes de modificació esmentades compten amb el suport de l'acompliment financer de l'entitat i, alhora, estan alineades amb altres mesures adoptades per CaixaBank respecte d'altres grups d'interès:

- Rendiment financer:** CaixaBank va obtenir un resultat atribuït de 5.891 milions d'euros el 2025, assolint un ROTE del 17,5 % (enfront del 9,5 % de mitjana del període 2015-24)^{1,2} i una ràtio d'eficiència del 39,4 % (enfront del 50,5 % de mitjana del període 2015-24)³. La morositat va continuar baixant fins al 2,07 %, alhora que es va mantenir la solidesa en solvència i liquiditat.

SÒLIDA EVOLUCIÓ DELS INGRESSOS, RESULTAT⁴ I TSR



Accionistes: el Consell d'Administració proposa a la Junta General d'Accionistes el pagament d'un dividend en efectiu de 0,3321 euros bruts per acció amb càrrec als resultats del 2025. Aquest import se suma al dividend a compte de 0,1679 euros bruts per acció abonat el novembre del 2025, per un total de 0,50 euros bruts per acció en efectiu. Això representa un augment del 15 % respecte del dividend per acció corresponent als resultats del 2024 i suposa una ràtio de *pay-out* del 59,4 %, davant del 53,5 % de l'any anterior. Així mateix, el 2015 s'han iniciat i executat (o estan en execució⁵) nous programes de recompra d'accions per valor de 1.000 milions d'euros que, sumats al dividend en efectiu de 3,5 mil milions d'euros, eleven la distribució total a aproximadament 4,5 mil milions d'euros el 2025. La suma del DPA a càrrec del resultat del 2025 més el VTC/acció al tancament del 2025, ajustat excloent-ne el dividend complementari proposat, ha augmentat un 16 % davant l'equivalent del 2024. Per la seva banda, el TSR (revaloració del valor més dividends) de CaixaBank va augmentar un +112 % el 2025, davant el +91 % de l'Euro Stoxx Banks i el +55 % de l'IBEX-35. Si s'analitza l'evolució del TSR en els darrers 3 i 5 anys, CaixaBank també mostra un comportament molt superior al de l'Euro Stoxx Banks i al de l'IBEX-35 en els dos períodes.

VARIACIÓ DEL TSR*

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

*Total Shareholder Return. Font: Bloomberg.



¹ Des del 2022 d'acord amb NIIF 17; 2015-2021 en base a xifres reportades prèviament (NIIF 4). 2021 PF incloent 12 mesos amb Bankia.

² Exclou impactes no recurrents del procés de reestructuració el 2019 i de la fusió el 2021.

³ Sèrie històrica ajustada excloent-ne costos extraordinaris de la fusió i de la reestructuració del 2019. 2023 i 2024 PF ajustats per excloure l'impacte del gravamen a la banca per mantenir la coherència amb el 2025.

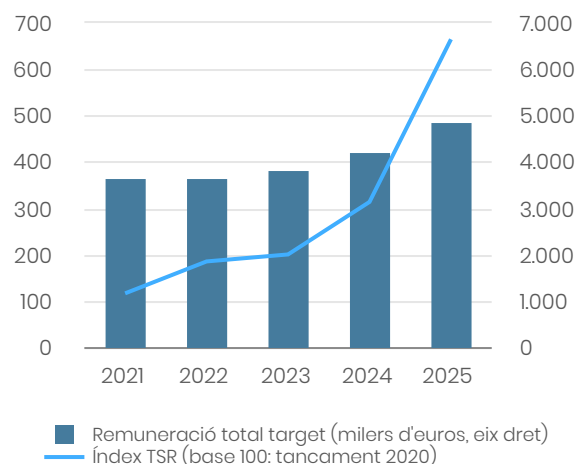
⁴ 2022-25 d'acord amb NIIF17. 2021 PF incloent-hi Bankia 12 mesos i excloent-ne impactes extraordinaris de la fusió.

⁵ El 7è SBB està encara en execució el mes de febrer del 2026.

EVOLUCIÓ TSR 2021–2025 (TANCAMENT 2020 COM A BASE 100)



EVOLUCIÓ DE LA REMUNERACIÓ TOTAL TARGET VS. TSR



Clients: CaixaBank continua enfortint un model d'atenció que situa la confiança i la qualitat del servei com a elements clau, amb progressos evidents durant l'últim any. El 2025, hem sumat un increment net de 390.000 clients nous a Espanya i s'ha reforçat la posició com a banc de referència entre particulars, elevant la penetració al 40,4 % (+100 pb durant l'any)¹ i consolidant-se com el banc principal per al 72 % dels clients particulars². Paral·lelament, s'ha continuat ampliant l'oferta de productes i serveis, llançant iniciatives innovadores com ara Generación +, FacilitaCoches, FacilitaCasa o el programa *Cashback*, al qual ja s'han adherit 1,3 milions de clients en només tres mesos. També s'han evolucionat els canals digitals amb el desplegament progressiu de la nova aplicació, que ha rebut la màxima valoració entre les aplicacions bancàries a Espanya a Google Play³. Aquests avenços s'han vist reflectits en una millora clara de l'experiència del client, amb un augment de l'NPS relacional de més de 5 pp fins al 20,8 % el 2025 (vs. 15,7 % el 2024) i amb millores rellevants també en els principals NPS transaccionals (aproximadament +4 pp en Retail Firma fins al 83,4 %; aproximadament +6 pp en Banca d'Empreses fins al 97,7 %; +0,7 pp en Banca Privada fins al 98,0 %). Aquest progrés també ha rebut reconeixement extern, amb distincions com a Millor Banc a Espanya 2025 (Euromoney i Global Finance), Millor Banc per a Consumidors a Europa 2025 (Euromoney) i Millor Banc a Europa Occidental 2025 (Global Finance).

Empleats: el sector va signar un conveni col·lectiu de caixes d'estalvis i entitats financeres per al 2024–2026 el 18 d'abril del 2024. Aquest conveni permet la recuperació del poder adquisitiu dels empleats mitjançant la regulació d'una revisió salarial de l'11 % en tres anys més un pagament únic de 1.000 euros per a tota la plantilla, entre altres mesures de millora. El 2026, en particular, l'increment de retribució fixa de la plantilla de CaixaBank serà superior al 4 %, amb l'increment de conveni del 3 % més els increments vegetatius pels acords laborals. D'altra banda, el Grup CaixaBank ha generat 1.106 llocs de treball nous el 2025 i ha augmentat la plantilla per segon any consecutiu. Finalment, cal destacar que CaixaBank ha estat distingida amb el segell "Top Employer Spain 2026" pel Top Employer Institute, fet que posa en valor la qualitat de l'entorn professional, el compromís amb el desenvolupament del talent i la millora contínua de les pràctiques de gestió de persones a l'Entitat.

Societat: la solidesa financera de CaixaBank ha permès també continuar impulsant el fort compromís del Grup amb la societat i la sostenibilitat, batent objectius no financers del primer any del Pla Estratègic 2025–27 i impulsant el dividend social. A més, cal recordar que gairebé el 50 % del benefici de CaixaBank és atribuïble a dos accionistes significatius que, per la seva naturalesa, repercuteixen directament en la societat espanyola. Així, el 2025, el dividend percebut per aquests dos accionistes s'estima que augmentarà al voltant d'un 13 %⁴ en base interanual. Finalment, cal destacar també que CaixaBank ha estat reconegut com a Millor Banc del Món pel seu suport a la societat per Global Finance.

¹ Font: FRS Inmark 2025.

² % de clients (persona física ≥ 18 anys a Espanya) per als quals l'Entitat és el banc principal. D'acord amb dades d'FRS Inmark 2025.

³ CaixaBank Now. Font: Google Play a 19 de gener del 2026. a. El grup de comparables inclou: Abanca, Banco Sabadell, Banco Santander, Bankinter, BBVA, ING, N26 i Revolut.

⁴ D'acord amb la darrera informació pública sobre la posició de la Fundació "la Caixa" i del FROB en l'accionariat de CaixaBank.

COMPONENTS FIXOS DE LA REMUNERACIÓ

L'import dels components fixos per a consellers executius previst per a l'exercici 2026 és el que s'indica tot seguit:

_REMUNERACIÓ VINCULADA A COMPONENTS FIXOS DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Sous	Remuneració per pertinença al Consell	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Remuneració per càrrecs en societats del Grup	Remuneració per pertinença a consells fora del Grup	Remuneració fixa total prevista 2026
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	2.124	114	62	360		2.660

Per la seva banda, l'import previst per a l'exercici corresponent a les remuneracions en espècie per a consellers executius és el que s'indica seguidament:

_REMUNERACIÓ EN ESPÈCIE DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Càrrec	Assistència mèdica pròpia i familiars*	Ús d'automòbil i habitatge	Altres	Total previst 2026
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	5		19	24

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



COMPONENTS VARIABLES DE LA REMUNERACIÓ

ESQUEMA DE REMUNERACIÓ VARIABLE AMB MÈTRIQUES PLURIANUALS

Els imports objectiu per a aquest concepte determinats el 2026 són els següents:

(milers d'euros)	Càrrec	Remuneració variable objectiu (milers d'€)
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	2.620

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

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

Per bé que el component variable de la remuneració dels consellers executius estarà limitat a un import màxim del 100 % de la remuneració fixa, llevat que la Junta General d'Accionistes de CaixaBank aprovi un nivell superior amb el límit del 200 %, tot seguit es detallen els imports màxims que percebran els consellers executius i el percentatge sobre la retribució fixa que representen:

_ESTIMACIÓ ESQUEMA DE REMUNERACIÓ VARIABLE AMB MÈTRIQUES PLURIANUALS 2025

(imports en milers d'euros)	Conseller Delegat
RV amb nivell de consecució <80 %	0
RV amb nivell de consecució 100 %	2.620
% RV 100 % sobre components fixos	79,7%
RV màxima amb nivell de consecució 120 %	3.144
% RV 120 % sobre components fixos	95,6%

_MÈTRIQUES DE MESURAMENT DE FACTORS ANUALS

criteris corporatius	Mètrica	Ponderació	Grau de compliment	Grau de consecució
Financers	ROTE	20%	> 20,1%	120%
			Entre el 20,1 % i el 15,2 %	Entre el 120 % i el 80 %
			< 15,2%	0%
	Ràtio d'Eficiència recurrent	15%	< 38,5%	120%
			Entre el 38,5 % i el 41,7 %	Entre el 120 % i el 80 %
			> 41,7%	0%
	NPA (variació en milions d'€)	10%	< -2.146 M€ €	120%
			Entre -2.146 M€ i -1.448 M€ €	Entre el 120 % i el 80 %
			>-1.448 M€ €	0%
	Quota de mercat	10%	> +0,45 pp	120%
			Entre +0,25 pp i +0,45 pp	Entre el 100 % i el 120 %
			Entre +0,05 pp i +0,25 pp	100%
			Entre -0,15 pp i +0,05 pp	Entre el 80 % i el 100 %
			< -0,15 pp	0%
			0 ambres	105%
No financers	RAF ¹	20%	0,5 ambres	102,5%
			1 ambre	100%
			1,5 ambres	97,5%
			2 ambres	95%
			2,5 ambres	92,5%
			3 ambres	90%
			3,5 ambres	87,5%
			4 ambres	85%
			4,5 ambres	82,5%
			5 ambres	80,0%
			>= 5,5 ambres	0%
	Qualitat	15%	> 24%	120%
			Entre el 20 % i el 24 %	Entre el 100 % i el 120 %
			Entre el 17 % i el 20 %	100%
			Entre el 13 % i el 17 %	Entre 80% i 100%
			< 13%	0%
			> 68,4%	120%
			Entre el 64,4 % i el 68,4 %	Entre el 80 % i el 120 %
			< 64,4%	0%
	Factors de sostenibilitat (mediambientals, socials i de governança)	10%	Combinació d'objectius ASG:	Màxim del 120% i mínim del 80% por sota 0%
			Mobilització acumulada en finances sostenibles (25 %): entre 38.656 milions € i 57.984 milions €	
			% empreses amb exposició creditícia de sectors sota el perímetre Net Zero al tancament del 2024 amb les quals s'ha fet engagement durant l'any (25 %): entre 80 % i 100 %	
			Reconeixement per sobre de la mitjana entre 2 i 4 agències dels ratings de sostenibilitat principals entre els peers de l'Euro Stoxx Banks (MSCI, S&P, Sustainalytics, Fitch, ISS) (25 %)	
			% Dones en posicions directives (25 %): entre 44,4 % i 44,6 %	

S'hi inclou un ajust negatiu del 5 % en cas que se superi un cert nombre de gaps de compliment de criticitat alta i mitjana amb més de 6 i 12 mesos d'antiguitat, respectivament, al tancament de l'exercici 2026.

¹La consecució es pot ajustar a la baixa fins a arribar a ser del 100 % en cas que alguna mètrica inclosa en el RAF quedi en situació de recovery.

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

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

Els **criteris corporatius financers** s'han alineat amb les mètriques de gestió més rellevants de l'Entitat, adequant-ne la ponderació per als consellers executius segons les seves funcions. Es relacionen amb les mètriques següents:

ROTE (Return on Tangible Equity) (20 %)

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

RE (Ràtio d'Eficiència recurrent) (15 %)

Definició: és el pes que suposen les despeses recurrents en relació amb el marge brut de l'Entitat. Es calcula com la relació percentual de les despeses recurrents del Grup entre el marge brut.

Variació de NPA (10 %)

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

Quota de mercat (10 %)

Definició: és la mètrica que mesura la variació de la quota global de mercat, incloent-hi crèdits i recursos del sector privat no financer resident a Espanya.

Per fer-ne el mesurament es compara la quota mitjana de setembre a novembre del 2025 amb la quota mitjana de setembre a novembre del 2026.

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

RAF (Risk Appetite Framework) (20 %)

Definició: l'objectiu vinculat a la mètrica RAF s'estableix a partir d'una agregació del quadre de comandament de mètriques de primer nivell del Marc d'Apetència de Risc de l'Entitat. Aquest quadre de comandament està compost per mètriques quantitatives que mesuren els diferents riscos, per a les quals el Consell d'Administració estableix unes zones d'apetència (verd), tolerància (ambre) o incompliment (vermell), i determina l'escala de consecució, que estableix uns percentatges de penalització o bonificació segons la variació de cada mètrica entre la situació real del final de l'exercici i la prevista inicialment per al mateix exercici en el pressupost.

El quadre de comandament del RAF permet un seguiment dels riscos financers, no financers i transversals. En particular, per tant, s'hi inclouen riscos com ara l'operacional, el de conducta i el risc reputacional. El perímetre d'aquestes mètriques cobreix el total del Grup CaixaBank. Des de la perspectiva de reputació, el quadre de comandament considera de manera directa aspectes de sostenibilitat, així com d'altres vinculats a ciberseguretat i protecció de dades i experiència de client. Aquests aspectes, al seu torn, són els que sorgeixen com a materials en l'Estudi de doble materialitat 2025.

Qualitat (15 %)

Definició: mètrica que combina l'índex del Net Promoter Score (índex que s'elabora partint de la informació obtinguda de clients per conèixer si recomanarien CaixaBank) de diferents àmbits de l'Entitat. El 60 % es defineix partint de l'índex NPS relacional, que mesura el nivell de satisfacció global del client amb CaixaBank, i el 40 % partint de l'índex NPS transaccional sintètic, que mesura la satisfacció després de la interacció amb els diferents canals de l'Entitat.

Aquest repte està relacionat amb el subtema material «Oferta de valor, comercialització responsable i satisfacció dels clients», inclòs en l'Estudi de doble materialitat 2025, i recull el compromís de CaixaBank de mantenir un model d'atenció eficient i adaptada a les preferències dels clients que mesuri la qualitat per segments específics i persegueixi la inclusió financera de tota la societat tal com estableix el nostre Pla Estratègic 2025-2027.

Sostenibilitat (10 %)

Definició: es tracta d'una mètrica sintètica que agrupa quatre indicadors diferents, cadascun amb un pes del 25 %.

- | Mobilització de finances sostenibles, d'acord amb l'objectiu del Pla de Sostenibilitat 2025-2027. En el càlcul del repte no es té en compte l'efecte mercat en la xifra d'increment d'actius sostenibles sota gestió, sense alterar l'objectiu plantejat al Pla per al període.
- | Percentatge d'empreses clients sota el perímetre de Net Zero amb què s'hagin fet tasques d'engagement durant l'any per alinear els acreditats amb els compromisos de descarbonització comunicats per l'Entitat.
- | Reconeixement dels ratings de sostenibilitat principals (MSCI, S&P, Sustainalytics, Fitch, ISS) per sobre de la mitjana dels peers inclosos a l'Euro Stoxx Banks.
- | Percentatge de dones en posicions directives.

A l'efecte de determinar la concessió de remuneració variable pels factors anuals (financers i no financers) descrits anteriorment, una vegada tancat l'exercici 2026 es compararà el resultat de cada mètrica amb el seu valor objectiu, i en funció del grau de compliment d'aquest es calcularà la remuneració variable per percebre aplicant les escales de grau de consecució corresponents, segons la ponderació associada a cada indicador, sobre la base del valor objectiu.

La quantitat resultant constituirà la remuneració variable vinculada a factors anuals de cada conseller executiu, que estarà sotmesa a les condicions del sistema de concessió, consolidació i pagament que s'assenyalen a continuació.

Aquest repte està recollit dins de l'Estudi de doble materialitat 2025 i es vincula al subtema material «Diversitat, equitat i inclusió».

Compliment normatiu (ajustament del 5 %)

Definició: s'estableix l'ajustament partint dels gaps de compliment normatiu de risc alt i mitjà identificats per l'àrea de Compliance.

En funció del nombre de gaps i del termini per a la seva resolució, es podria aplicar una penalització de fins al 5 % de la retribució variable total concedida.



_MÈTRIQES DE MESURAMENT DE FACTORS PLURIANUALS

Criteris	Mètrica	Ponderació	Valor objectiu	Grau de compliment	Grau de penalització
Corporatius	CETI	25%	Mesura RAF de tolerància al risc en verd	Vermell = 0 %	100%
				Ambre = 50 %	50%
				Verd = 100 %	0%
	TSR	25%	VTSR CABK / VTSR SX7e	VTSR CABK / VTSR SX7e >= 100 %	0%
				VTSR CABK / VTSR SX7e >= 90 % i < 100 %	Entre 0% i 20%
				VTSR CABK / VTSR SX7e < 90 %	100%
	ROTE plurianual	25%	Mitjana dels imports reptats anualment durant el període de mesurament	> Mitjana = 100 %	0%
				Entre el 80 % i el 100 %	Entre 0% i 100%
				< 80% = 0%	100%
	Factors de sostenibilitat	25%	Finances sostenibles (75 %):	> = 147.108 M€ € = 100%	0%
				Entre 147.108 M€ i 110.331 M€ = entre 75 % i 100 %	Entre 0% i 100%
				< 110.331 M€ € = 0%	100%
				> = 45% = 100%	0%
				% de dones en posicions directives (25 %)	Entre 0% i 100%
				< 44,6% = 0%	100%

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

Tot seguit es descriuen les mètriques associades als factors plurianuals:

CETI (25 %)

Definició: s'estableix com a mètrica vinculada al color (nivell de tolerància) de l'indicador en el RAF de CETI al tancament del període plurianual.

El color determina el nivell de tolerància al risc, d'acord amb les zones d'apetència de risc establertes pel Consell d'Administració. El color verd implica acabar dins el nivell de tolerància, el color ambre trobar-se en nivell de tolerància i el color vermell trobar-se en nivell d'incompliment.

TSR (25 %)

Definició: comparativa de l'evolució del TSR de CaixaBank en relació amb l'evolució del TSR de l'índex Euro Stoxx Banks (SX7e) durant el període considerat. Definició de la mètrica:

- | Es defineix VTSR com (1+% variació TSR durant el període considerat) i s'aplica a VTSR CABK i VTSR SX7e
- | S'obté l'indicador de performance com la ràtio entre VTSR CABK / VTSR SX7e

Tal com es planteja per a la resta de factors plurianuals, i tenint en compte, entre d'altres, les diferències en termes de diversificació geogràfica entre CaixaBank i bona part dels components de l'índex, s'estableix una escala de consecució que, en el cas del TSR, comporta una penalització del 100 % si la ràtio VTSR CABK / VTSR SX7e és inferior al 90 %.

ROTE plurianual (25 %)

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



Sostenibilitat (25 %)

Definició: es tracta d'una mètrica sintètica que agrupa dos indicadors diferents.

- | Mobilització de finances sostenibles, amb una ponderació del 75 %, d'acord amb l'objectiu del Pla de Sostenibilitat 2025-2027. En el càlcul del repte s'eliminarà l'efecte mercat, sense alterar l'objectiu plantejat en el Pla per al període.
- | Percentatge de dones en posicions directives, amb una ponderació del 25 %.

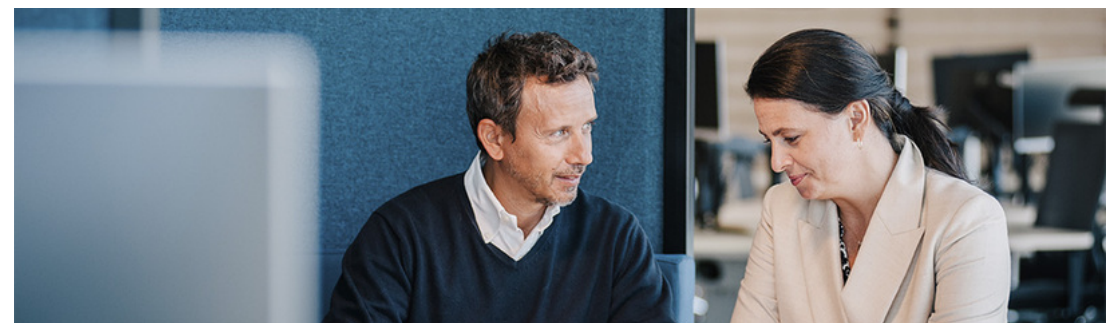
Les mètriques esmentades anteriorment tindran associades unes escales de grau de compliment, de manera que, si no s'assoleixen els objectius establerts per a cadascuna en el període de mesurament de tres anys, podran minorar la part diferida de la remuneració variable pendent d'abonament, però mai incrementar-la. A més, a la remuneració variable li seran aplicables la resta de condicions del sistema de concessió, consolidació i pagament de la remuneració variable dels consellers executius que preveu la Política de remuneració, descrites a l'apartat 3.2 anterior.

En línia amb el nostre model de gestió responsable, un 30 % de la retribució variable del Conseller Delegat es vincula a factors ASG. Tal com s'indica a les mètriques anuals detallades anteriorment, un 10 % està vinculada a indicadors vinculats a sostenibilitat, 15 % de tipus social vinculat a la qualitat i experiència del client, a més d'un possible ajustament negatiu del 5 % vinculat al compliment de les normatives i la gestió de la governança. Així mateix, en l'ajust amb mètriques plurianuals, un 25 % està vinculat a un repte de mobilització de finances sostenibles a llarg termini.

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

De conformitat amb el sistema de concessió, consolidació i pagament aplicable a la remuneració variable de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals dels consellers executius de l'entitat, el 40 % de la remuneració variable corresponent a l'exercici en curs s'abonarà, si se'n donen les condicions, a parts iguals en efectiu i en accions de CaixaBank, mentre que el 60 % restant es diferirà, 30 % en efectiu i 70 % en accions, durant un període de cinc anys (12 % cada any). En aquest sentit, el pagament corresponent als dos primers anys de diferiment està subjecte a factors anuals, mentre que el pagament dels tres anys següents estarà subjecte al compliment dels factors plurianuals que s'hagin aprovat.

El sistema de concessió, consolidació i pagament de la remuneració variable dels consellers executius és el mateix que l'exposat per al 2025.



APORTACIONS A SISTEMES DE PREVISIÓ I ALTRES COBERTURES

En el cas del Conseller Delegat, es preveu fer una aportació definida total cada any de 485.350 € per a la cobertura de les contingències de jubilació, defunció i incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa.

L'import objectiu anual corresponent a la pòlissa de beneficis discrecionals de pensions, d'acord amb el que preveu la Política de remuneració, seria de 85.650 € en el cas del Sr. Gonzalo Gortázar Rotaache.

Adicionalment a l'aportació definida anteriorment descrita, s'establirà una cobertura de defunció i incapacitat permanent, total, absoluta i gran invalidesa per l'import de dues anualitats de la remuneració fixa anual total en el moment en què es produeixi la contingència. L'estimació de la prima per aquesta cobertura és de 118.470 €.

_REMUNERACIÓ A TRAVÉS DE SISTEMES D'ESTALVI A LLARG TERMINI DE CONSELLERS EXECUTIUS

(milers d'euros)	Sistema d'estalvi a llarg termini (aportació definida)				
	Càrrec	Component fix (85 %)	Component variable (15 %) ¹	Cobertura de defunció, incapacitat permanent i gran invalidesa	Total previst 2026
Gonzalo Gortázar	Conseller Delegat	485	94	119	698

¹S'hi indiquen les aportacions al sistema de previsió social en base variable previstes en l'exercici en curs. S'ha considerat la consecució dels reptes anuals del 109,69 % del resultat de les mètriques vinculades a factors anuals 2025 per al Conseller Delegat.

RETRIBUCIONS ALS MEMBRES DEL CONSELL DERIVADES DE LA REPRESENTACIÓ DE CAIXABANK

D'acord amb les quantitats actualment fixades com a remuneració en les societats respectives, compreses dins la remuneració fixa anual total dels consellers, els pagaments previstos en concepte de remuneració per l'acompliment del càrrec de conseller en societats del Grup o en altres societats en interès de CaixaBank són els següents:

_REMUNERACIÓ COM A CONSELLERS EN REPRESENTACIÓ DE CAIXABANK

(milers d'euros)	Càrrec	Societat participada	Total previst 2026
Gonzalo Gortázar	Conseller ¹	Banco BPI	47
Gonzalo Gortázar	President ²	CaixaBank Payments & Consumer	3
Gonzalo Gortázar	President	VidaCaixa	310
Tomás Muniesa	Vicepresident	CECA	17
Total per concepte 2026			377



REMUNERACIONS AL MARGE DE LA CONDICIÓ DE CONSELLER

Fernando Maria Ulrich Costa Duarte és President no executiu del Consell d'Administració del Banco BPI. La remuneració prevista per al 2026 per la seva pertinença a aquest consell és de 750.000 euros.

POLÍTICA DE RETENCIÓ

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

No obstant això, una vegada transcorregut un any des del lliurament dels instruments, el conseller podrà disposar dels instruments si manté, després de la disposició o exercici, una exposició econòmica neta a la variació del preu dels instruments per un valor de mercat equivalent a un import d'almenys dues vegades la seva remuneració fixa anual total mitjançant la titularitat d'accions, opcions, drets de lliurament d'accions o altres instruments financers que reflecteixin el valor de mercat de CaixaBank.

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

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

¹ Després de finalitzar el mandat 2023-2025 sense que s'hagi acordat la seva reelecció, està previst que es mantingui en el càrrec fins al setembre del 2026, moment en què es preveu disposar de la idoneïtat del supervisor per al nomenament dels membres del Consell per al període 2026-2028.

² El dia 28 de gener del 2026 el senyor Gonzalo Gortázar va presentar la seva renúncia com a membre i President del Consell d'Administració.

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

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONS DE LA SOCIETAT PER A L'EXERCICI EN CURS

Secció en el model de la CNMV	Inclòs en informe estadístic	Comentaris
A.1 i subapartats	No	Secció 2 i secció 5 en referència a la política de remuneracions
		Secció 5 en referència als components fixos dels consellers en la seva condició de tals
		Secció 5 en referència als diferents components de remuneració dels consellers amb funcions executives Secció 4 en referència a les característiques dels contractes subscrits amb els consellers amb funcions executives
		Secció 5 en referència a les modificacions proposades en la remuneració per a l'exercici 2025 i la seva valoració quantitativa
A.2	No	Secció 5 en referència a les modificacions proposades en la remuneració per a l'exercici 2025 i la seva valoració quantitativa
A.3	No	Secció 5 i introducció en referència a la política de remuneracions
A.4	No	Introducció, secció 2 i secció 5 en referència a la votació de l'IARC i la política de remuneracions

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

Secció en el model de la CNMV	Inclòs en informe estadístic	Comentaris
B.1 i subapartats	No	Secció 2 i secció 3
B.2	No	Secció 2 i secció 3
B.3	No	Secció 2, secció 3 i secció 5
B.4	Sí	Secció 2 i secció 7
B.5	No	Secció 3
B.6	No	Secció 3
B.7	No	Secció 3
B.8	No	No aplicable
B.9	No	Secció 3
B.10	No	Secció 3
B.11	No	Secció 3 i secció 4

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

Secció en el model de la CNMV	Inclòs en informe estadístic	Comentaris
B.12	No	No aplicable
B.13	No	No es té en compte l'atorgament de facilitats financeres com a forma de retribució dels consellers. A la Nota 36 dels comptes anuals consolidats es detalla el finançament concedit als consellers i a la resta del personal clau
B.14	No	Secció 3
B.15	No	No estan previstos actualment
B.16	No	Secció 3

C. DETALL DE RETRIBUCIONS INDIVIDUALS CORRESPONENTS A CADASCUN DELS CONSELLERS

Secció en el model de la CNMV	Inclòs en informe estadístic	Comentaris
C	Sí	Secció 7
C.1 a) i)	Sí	Secció 7
C.1 a) ii)	Sí	Secció 7
C.1 a) iii)	Sí	Secció 7
C.1 a) iv)	Sí	Secció 7
C.1 b) i)	Sí	Secció 7
C.1 b) ii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iv)	Sí	No aplicable
C.1 c)	Sí	Secció 7
C.2	Sí	Secció 7

D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

Secció en el model de la CNMV	Inclòs en informe estadístic	Comentaris
D.	Sí	

07. Informació estadística de remuneracions exigida per la CNMV



DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMISSOR

Data de fi de l'exercici de referència: [31/12/2025]

CIF: [A-08663619]

Denominació social:

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

Domicili social:

[C/ PINTOR SOROLLA, 2-4 (VALÈNCIA)]

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

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

	Nombre	% sobre el total
Vots emesos	5.939.938.036	82,79

	Nombre	% sobre emesos
Vots negatius	61.067.752	1,03
Vots a favor	4.575.081.622	77,02
Vots en blanc		0,00
Abstencions	1.303.788.662	21,95

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

Nom	Tipologia	Període de meritació exercici 2025
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	President	Des de l'01/01/2025 fins al 31/12/2025
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Vicepresidenta	Des de l'01/01/2025 fins al 31/12/2025
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Conseller Delegat	Des de l'01/01/2025 fins al 31/12/2025
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Conseller Coordinador	Des de l'01/01/2025 fins al 31/12/2025
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE	Conseller independent	Des del 06/05/2025 fins al 31/12/2025
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Conseller independent	Des de l'01/01/2025 fins a l'11/04/2025
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Conseller independent	Des de l'01/01/2025 fins a l'11/04/2025
Sra. EVA CASTILLO SANZ	Consellera independent	Des de l'01/01/2025 fins a l'11/04/2025
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Altres conseller extern	Des de l'01/01/2025 fins al 31/12/2025
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	Consellera independent	Des de l'01/01/2025 fins al 31/12/2025
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Altres conseller extern	Des del 03/06/2025 fins al 31/12/2025
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Consellera independent	Des de l'11/04/2025 fins al 31/12/2025
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Consellera independent	Des de l'01/01/2025 fins al 31/12/2025
Sr. PETER LÖSCHER	Conseller independent	Des de l'01/01/2025 fins al 31/12/2025
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Conseller dominical	Des del 26/06/2025 fins al 31/12/2025
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Conseller independent	Des del 27/05/2025 fins al 31/12/2025
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Consellera dominical	Des de l'01/01/2025 fins al 31/12/2025
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	Conseller dominical	Des de l'01/01/2025 fins a l'11/04/2025
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	Consellera independent	Des de l'01/01/2025 fins al 31/12/2025

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

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

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2025	Total exercici 2024
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	1.551		90						1.641	205
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	110		159						269	232
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	110		60	2.104	384	177		13	2.848	2.862
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	153		192						345	305
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE	72		47						119	
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	31		27						58	184
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	31		39						70	216
Sra. EVA CASTILLO SANZ	31		42						73	232
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	110		102						212	184
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	110		60						170	151
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	64		55						119	
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	79		74						153	
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	110		188						298	216
Sr. PETER LÖSCHER	110		78						188	162
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	57		49						106	
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	66		57						123	
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	110		60						170	151
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	31		27						58	184
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	110		186						296	266

Observacions¹:

D'acord amb les instruccions de la CNMV per completar aquest informe, les quantitats incloses en les cel·les «Retribució variable a curt termini» i «Retribució variable a llarg termini» corresponen al Conseller Delegat:

- Retribució variable a curt termini: la part en efectiu del pagament per endavant de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals (20 %), que correspon pagar el 2026.
- Retribució variable a llarg termini: la part en efectiu del pagament de la part diferida del pla de remuneració variable 2024 (4 %), 2023 (4 %), 2022 (4 %) i 2021 (6 %), que correspon pagar el 2026.

¹ Aquestes observacions no estan incorporades a l'informe estadístic oficial de la CNMV per impossibilitats tècniques, però cal tenir-les en compte per a la correcta interpretació de l'Annex estadístic.

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

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2025		Instruments financers concedits durant l'exercici 2025		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2025	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/ consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Pla											
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Pla											
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribució variable 2025				111.896		36.095	10,64	384			75.801
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribució variable 2024		98.537				19.709	10,64	210			78.828
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribució variable 2023		97.712				24.428	10,64	260			73.284
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribució variable 2022		70.122				23.374	10,64	249			46.748
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Pla de Bonus 2021		36.280				18.140	10,64	193			18.140
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3r cicle PIAC 2019-2021		71.136				35.568	10,64	378			35.568
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Pla											

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2025		Instruments financers concedits durant l'exercici 2025		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2025	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/ consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE	Pla											
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Pla											
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Pla											
Sra. EVA CASTILLO SANZ	Pla											
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Pla											
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	Pla											
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Pla											
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PINEIRO	Pla											
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Pla											
Sr. PETER LÖSCHER	Pla											
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Pla											
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Pla											
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Pla											
Sr. JOSÉ SERNA MASÍA	Pla											
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	Pla											

Observacions ¹:

D'acord amb les instruccions de la CNMV per completar aquest informe, les quantitats incloses en la cel·la «Instruments financers consolidats en l'exercici» corresponen al Conseller Delegat:

- La part en accions del pagament upfront de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals 2025 (20 %), que correspon pagar el 2026.
- La part en accions corresponent al primer diferiment de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals 2024 (8 %), que correspon lliurar el 2026.
- La part en accions corresponent al segon diferiment de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals 2023 (8 %), que correspon lliurar el 2026.
- La part en accions corresponent al tercer diferiment de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals 2022 (8 %), que correspon lliurar el 2026.
- La part en accions corresponent al quart diferiment de l'esquema de remuneració variable amb mètriques plurianuals 2021 (6 %), que correspon lliurar el 2026.
- Segon lliurament d'accions del tercer cicle del PIAC 2019-2021 (33 %), que correspon lliurar el 2026.

Atès que, en la data de formulació d'aquest Informe, les accions detallades no han estat lliurades als seus beneficiaris, a l'efecte de calcular-ne el valor en efectiu, s'ha utilitzat el mateix preu mitjà que es fa servir per calcular la part en accions de la remuneració variable 2025, corresponent al preu mitjà de tancament de l'acció de CaixaBank en les sessions borsàries compreses entre l'1 i el 31 de gener del 2026, que ha estat de 10,636 €/acció.

Totes les accions lliurades comporten un període de retenció de tres anys des del seu lliurament. Un cop transcorregut un any des del lliurament, el conseller podrà disposar de les accions si manté, després de la disposició, una exposició econòmica neta a la variació del preu de les accions per un valor d'almenys dues vegades la seva remuneració fixa anual mitjançant la titularitat d'accions. Així mateix, un cop hagi transcorregut el primer any de tinença, podrà disposar de les accions en la mesura necessària per satisfer els costos relacionats amb la seva adquisició o, amb apreciació prèvia favorable de la Comissió de Retribucions, per fer front a situacions extraordinàries sobrevingudes que ho requereixin.

El total de les accions assignades (tant les lliurades com les diferides), incloent-hi l'exercici 2025, pels plans de remuneració variable de consellers executius, membres del Comitè de Direcció i resta d'empleats de CaixaBank que estan pendents de lliurament suposen un 0,11 % del total del capital social. No s'emeten accions per fer front al pagament de la remuneració variable en accions, sinó que s'adquireixen en mercat a través d'autocartera, per la qual cosa aquests plans de remuneració no suposen una dilució per als accionistes.

¹ Aquestes observacions no estan incorporades a l'informe estadístic oficial de la CNMV per impossibilitats tècniques, però cal tenir-les en compte per a la correcta interpretació de l'Annex estadístic.

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE	
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Sra. EVA CASTILLO SANZ	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Sr. PETER LÖSCHER	
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)				Import dels fons acumulats (milers €)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes amb drets econòmics consolidats		Sistemes amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI					1.450	1.384		
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTACHE			563	570	3.286	3.155	5.056	4.392
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE								
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA								
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Sra. EVA CASTILLO SANZ								
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN								
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Sr. PETER LÖSCHER								
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN								
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA								
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLA								
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ								
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN								

Observacions¹:

Els sistemes amb drets econòmics consolidats del President i el Conseller Delegat corresponen a les seves funcions directives anteriors i no es fa cap aportació. L'increment dels fons acumulats es deu a l'evolució del valor de mercat d'aquests fons.

¹ Aquestes observacions no estan incorporades a l'informe estadístic oficial de la CNMV per impossibilitats tècniques, però cal tenir-les en compte per a la correcta interpretació de l'Annex estadístic.

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI		
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ		
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Assegurança de salut	5
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de risc assegurança de vida	111
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU		
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE		
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA		
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA		
Sra. EVA CASTILLO SANZ		
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH		
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS		
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN		
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO		
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL		
Sr. PETER LÖSCHER		
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN		
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA		
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ		
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ		
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN		

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

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

Nom	Remuneració fixa	Dietes	Remuneració per pertinença a comissions del Consell	Sou	Retribució variable a curt termini	Retribució variable a llarg termini	Indemnització	Altres conceptes	Total exercici 2025	Total exercici 2024
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI										435
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	309								309	95
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE										
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA										
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA										
Sra. EVA CASTILLO SANZ										
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	750								750	750
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS										
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	45								45	
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO										
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Sr. PETER LÖSCHER										
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN										
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA										
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ										
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ										
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN										

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

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2025		Instruments financers concedits durant l'exercici 2025		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2025	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/ consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Pla							0,00				
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Pla							0,00				
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Pla							0,00				
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Pla							0,00				
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE	Pla							0,00				
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Pla							0,00				
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Pla							0,00				
Sra. EVA CASTILLO SANZ	Pla							0,00				
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Pla							0,00				
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	Pla							0,00				

Nom	Denominació del Pla	Instruments financers al principi de l'exercici 2025		Instruments financers concedits durant l'exercici 2025		Instruments financers consolidats durant l'exercici				Instruments vençuts i no exercits	Instruments financers al final de l'exercici 2025	
		Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents	Nre. instruments	Nre. accions equivalents/ consolidades	Preu de les accions consolidades	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats (milers €)	Nre. instruments	Nre. instruments	Nre. accions equivalents
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Pla							0,00				
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Pla							0,00				
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Pla							0,00				
Sr. PETER LÖSCHER	Pla							0,00				
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Pla							0,00				
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Pla							0,00				
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Pla							0,00				
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	Pla							0,00				
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	Pla							0,00				

iii) Sistemes d'estalvi a llarg termini

Nom	Remuneració per consolidació de drets a sistemes d'estalvi
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE	
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Sra. EVA CASTILLO SANZ	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Sr. PETER LÖSCHER	
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	

Nom	Aportació de l'exercici per part de la societat (milers €)				Import dels fons acumulats (milers €)			
	Sistemes d'estalvi amb drets econòmics consolidats		Sistemes d'estalvi amb drets econòmics no consolidats		Sistemes amb drets econòmics consolidats		Sistemes amb drets econòmics no consolidats	
	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024	Exercici 2025	Exercici 2024
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE								
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA								
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Sra. EVA CASTILLO SANZ								
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS								
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN								
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO								
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Sr. PETER LÖSCHER								
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN								
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA								
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ								
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN								

iv) Detall d'altres conceptes

Nom	Concepte	Import retributiu
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepte	
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepte	
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepte	
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepte	
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE	Concepte	
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Concepte	
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepte	
Sra. EVA CASTILLO SANZ	Concepte	
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepte	
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	Concepte	
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	Concepte	
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	Concepte	
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepte	
Sr. PETER LÖSCHER	Concepte	
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	Concepte	
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	Concepte	
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepte	
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepte	
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	Concepte	

c) Resum de les retribucions (en milers d'€):

Caldrà incloure en el resum els imports corresponents a tots els conceptes retributius inclosos en aquest informe que hagin estat meritats pel conseller, en milers d'euros.

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Total exercici 2025 societat + grup
	Total Retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2025 societat	Total Retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2025 grup	
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	1.641				1.641	0				0	1.641
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	269				269					0	269
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.848	1.674		116	4.638	309				309	4.947
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	345				345					0	345
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE	119				119					0	119
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	58				58					0	58
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	70				70					0	70
Sra. EVA CASTILLO SANZ	73				73					0	73
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	212				212	750				750	962

Nom	Retribució meritada en la societat					Retribució meritada en societats del grup					Total exercici 2025 societat + grup
	Total Retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2025 societat	Total Retribució metàl·lic	Benefici brut de les accions o instruments financers consolidats	Remuneració per sistemes d'estalvi	Remuneració per altres conceptes	Total exercici 2025 grup	
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	170				170					0	170
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	119				119	45				45	164
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	153				153					0	153
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	298				298					0	298
Sr. PETER LÖSCHER	188				188					0	188
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	106				106					0	106
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	123				123					0	123
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	170				170					0	170
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	58				58					0	58
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	296				296					0	296
Total	7.316	1.674	0	116	9.106	1.104	0	0	0	1.104	10.210

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

	Imports totals meritats i % variació anual								
	Exercici 2025	% variació 2025/2024	Exercici 2024	% variació 2024/2023	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021
Consellers executius									
Sr. GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	4.947	22,18%	4.049	15,98%	3.491	6,56%	3.276	11,09%	2.949
Consellers externs									
Sr. TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	1.641	156,41%	640	-4,19%	668	-0,30%	670	0,30%	668
Sra. MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	269	15,95%	232	-0,85%	234	0,86%	232	12,62%	206
Sr. EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	345	13,11%	305	6,27%	287	24,78%	230	—%	230
Sr. LUÍS ÁLVAREZ SATORRE	119								
Sr. JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	58	-68,48%	184	2,79%	179	5,29	170	31,78%	129
Sr. FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	70	-67,59%	216	6,93%	202	18,82	170	31,78%	129
Sra. EVA CASTILLO SANZ	73	-68,53%	232	8,41%	214	25,88	170	31,78%	129
Sr. FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	962	3,00%	934	0,54%	929	0,98	920	4,66%	879
Sra. MARÍA VERÓNICA FISAS VERGÉS	170	12,58%	151	-5,63%	160	-15,79	190	—%	190
Sr. PABLO ARTURO FORERO CALDERÓN	164								
Sra. ROSA MARÍA GARCÍA PIÑEIRO	153								
Sra. CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	298	37,96%	216	2,86%	210	5,00	200	—%	200

	Imports totals meritats i % variació anual								
	Exercici 2025	% variació 2025/2024	Exercici 2024	% variació 2024/2023	Exercici 2023	% variació 2023/2022	Exercici 2022	% variació 2022/2021	Exercici 2021
Sr. PETER LÖSCHER	188	16,05%	162	63,64%	99				
Sr. JOSÉ MARÍA MÉNDEZ ÁLVAREZ-CEDRÓN	106								
Sr. BERNARDO SÁNCHEZ INCERA	123								
Sra. MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLA	170	12,58%	151	2,72%	147	5,00	140	30,84%	107
Sr. JOSÉ SERNA MASIÁ	58	-68,48%	184	2,79%	179	5,29	170	4,29%	163
Sra. KORO USARRAGA UNSAIN	296	11,28%	266	0,76%	264	5,60	250	—%	250
Resultats consolidats de la societat	8.674	4,27%	8.319	20,15%	6.924	60,06	4.326	-18,61%	5.315
Remuneració mitjana dels empleats	82	5,13%	78	5,41%	74	8,82	68	6,25%	64

Observacions¹:

Per calcular la remuneració mitjana dels empleats, s'han inclòs les partides de sou i salaris, així com altres conceptes inclosos en les altres despeses de personal (aportació definida al pla de pensions (estalvi i risc), pòlissa sanitària, ajudes d'estudis, etc.) sense ajustaments de consolidació ni contribucions empresarials a la Seguretat Social. Aquest import està calculat amb la plantilla del Grup CaixaBank al final de l'exercici.

Variacions en les remuneracions dels consellers:

La variació de la remuneració del senyor Gortázar del 2021 al 2022 es deu a l'increment de la meritació de remuneració variable el 2022. L'import de la remuneració fixa anual i variable objectiu ha estat el mateix per a ambdós exercicis.

La resta d'increments en la remuneració de la resta de consellers del 2021 al 2022 són a causa d'incorporacions durant el 2021 o canvis en les comissions delegades. Entre el 2021 i el 2022, l'import de la remuneració per pertinença al Consell o a les comissions delegades s'ha mantingut constant.

A la Junta General de l'any 2023 es va aprovar un increment del 5 % en la retribució del Consell d'Administració, així com en la remuneració per les seves funcions executives dels consellers executius, que explica l'increment respecte del 2022.

A la Junta General de l'any 2024 es va aprovar un increment del 3 % en la retribució del Consell d'Administració, així com en la remuneració per les seves funcions executives dels consellers executius, que explica l'increment respecte del 2023.

A la Junta General de l'any 2025 es va aprovar un increment mitjà del 12,9 % en la retribució del Consell d'Administració. A més, es va incrementar un 14,9 % la retribució total del Conseller Delegat.

Tal com s'indica a l'informe anual de gestió consolidada, a l'apartat Personal propi, la ràtio entre la persona millor remunerada (Conseller Delegat) i la mediana de la compensació total anual de la plantilla és de 68. Aquesta dada difereix de la que es pot calcular amb els resultats de la taula C.2 a causa dels diferents criteris emprats en l'elaboració de la informació econòmica.

D. ALTRES INFORMACIONS D'INTERÈS

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

[19/02/2026]

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

[] Sí

[☒] No

¹ Aquestes observacions no estan incorporades a l'informe estadístic oficial de la CNMV per impossibilitats tècniques, però cal tenir-les en compte per a la correcta interpretació de l'Annex estadístic.