

Fe de erratas

Con fecha 16 de febrero de 2023, el Consejo de Administración formuló las cuentas anuales individuales¹ y consolidadas², así como los correspondientes **informes de gestión** del ejercicio 2022, que fueron remitidas a la CNMV y publicadas en la web corporativa el pasado 17 de febrero. Los citados **informes de gestión** incluyen el **informe anual de remuneraciones de consejeros** correspondiente al ejercicio 2022 anexados.

Paralelamente, en la misma fecha, CaixaBank remitió a CNMV el informe anual de remuneraciones de consejeros aprobado por el Consejo de Administración en formato libre y el apéndice estadístico correspondiente al mismo ejercicio 2022.

En el **informe anual de remuneraciones de consejeros** correspondiente al ejercicio 2022, anexo en los informes de gestión, no han quedado incorporadas las observaciones incluidas en el formato libre, no constituyendo omisiones de información dado que se trata exclusivamente de aclaraciones sobre la información reportada.

Las observaciones omitidas del informe anual de remuneraciones de consejeros, incluido en el fichero electrónico junto con las cuentas anuales e informes de gestión, se exponen a continuación en calidad de errata:

Cuadro C 1.a.i. – Observaciones

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

Presidente:

Retribución variable a corto plazo: La parte en efectivo del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales (20%), cuyo pago corresponde en 2023.

Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del plan de bonus anual 2021 (6%), RVA 2019 (25%), RVA 2018 (12,5%), RVA 2017 (12,5%), RVP 2017 (50%), cuyo pago corresponde en 2023.

Consejero Delegado:

Retribución variable a corto plazo: La parte en efectivo del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales (20%), cuyo pago corresponde en 2023.

Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del plan de bonus anual 2021 (6%), 2019 (6%), 2018(6%) y 2017 (6%), cuyo pago corresponde en 2023.

Vicepresidente, por sus funciones directivas anteriores:

Retribución variable a largo plazo: La parte en efectivo del pago de la parte diferida del plan de bonus anual de 2017 (6%), cuyo pago corresponde en 2023.

Cuadro C 1.a.ii. – Observaciones

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

Para el Presidente:

La parte en acciones del pago upfront del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (20%), cuya entrega corresponde en 2023.

La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento del plan de bonus anual 2021 (6%), cuya entrega corresponde en 2023.

La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento de la RVA 2019 (25%), cuya entrega corresponde en 2023.

¹ Formato electrónico xHTML: SHA256:2883147E5EC954C208B48E5634B4E94022AFC3DD355A1914E90DFD2F83599759

² Formato electrónico xHTML: SHA256: 9B3A860E3F239E9C559EC6B7FFB803FFAD85E79697037EE807A²D7A9E849C4222

La parte en acciones correspondiente al segundo diferimiento de la RVA 2018 (12,5%), cuya entrega corresponde en 2023.

La parte en acciones correspondiente al tercer diferimiento de la RVA 2017 (12,5%), cuya entrega corresponde en 2023.

La parte en acciones correspondiente al primer diferimiento de la RVP 2017 (50 %), cuya entrega corresponde en 2023. Todas las acciones han sido valoradas al precio medio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2023, que ha sido de 3,906 €/acción.

Para el Consejero Delegado:

La parte en acciones del pago *upfront* del esquema de Remuneración variable con métricas plurianuales 2022 (20%), cuyo pago corresponde en 2023.

La parte en acciones correspondiente al primer, tercer, cuarto y quinto diferimiento de los planes de bonus anual 2021 (6%), 2019 (6%), 2018(6%) y 2017 (6%), respectivamente y cuyo pago corresponde en 2023.

Primera entrega de acciones del 1r ciclo del PIAC 2019- 2021 (34%), cuyo pago corresponde en 2023. Todas las acciones han sido valoradas al precio medio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2023, que ha sido de 3,906 €/acción.

Las acciones correspondientes al cuarto diferimiento del ILP 2015-2018 (12%), cuya entrega corresponde en 2023. Dado que las acciones aún no han sido entregadas y por tanto no se conoce el precio de valoración, se ha utilizado el precio de concesión del plan que quedó fijado en 3,982 €/acción.

Vicepresidente, por sus funciones directivas anteriores:

La parte en acciones correspondiente al quinto diferimiento del plan de bonus anual 2017 (6%), cuyo pago corresponde en 2023. Las acciones han sido valoradas al precio medio de cierre de la acción de CaixaBank correspondiente a las sesiones bursátiles comprendidas entre el 1 y el 31 de enero de 2023, que ha sido de 3,906 €/acción.

Las acciones correspondientes al cuarto diferimiento del ILP 2015-2018 (12%), cuya entrega corresponde en 2023. Dado que las acciones aún no han sido entregadas y por tanto no se conoce el precio de valoración, se ha utilizado el precio de concesión del plan que quedó fijado en 3,982 €/acción. Todas las acciones entregadas conllevan un periodo de retención de un año desde su entrega.

Cuadro C 1 a.iii. – Observaciones

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

Cuadro C.2. – Observaciones

La evolución de la retribución media de la plantilla de 2019 a 2020 se vio impactada por el efecto de las salidas voluntarias asociadas a los programas de ERE 2019 y de desvinculación incentivada 2020 de empleados de mayor edad y por las bajas temporales derivadas de la pandemia. La variación 2020 a 2021 de la retribución devengada del Sr. Gortázar se debe a la renuncia voluntaria en 2020 a su retribución variable, tanto anual como plurianual, como acto de responsabilidad por la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19 ya que sus condiciones de remuneración no cambiaron. También se ve afectada la retribución media de la plantilla de 2020 a 2021 por la fusión con Bankia y por las desvinculaciones voluntarias del ERE de 2021.

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

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

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

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

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