



> 2021

Informe Anual de  
**Remuneraciones**



# 01

▶ PAG 3

## Introducción

# 02

▶ PAG 6

## Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

# 03

▶ PAG 10

## Política de Remuneraciones 2021

# 04

▶ PAG 31

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

- ▶ Retribución de los Consejeros\_7
- ▶ Comisión de Retribuciones\_8

- ▶ Retribución de los Consejeros en su condición de tales\_10
- ▶ Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas\_11

- ▶ Condiciones generales de los contratos\_31
- ▶ Condiciones particulares de los contratos del Consejero Delegado y del Presidente Ejecutivo \_33

# 05

▶ PAG 34

## Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2022

# 06

▶ PAG 44

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

# 07

▶ PAG 46

## Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

- ▶ Retribución de los consejeros en su condición de tales\_35
- ▶ Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas \_36
  - Componentes fijos de la remuneración\_36
  - Componentes variables de la remuneración\_37
- Retribuciones a los miembros del Consejo derivadas de la representación de CaixaBank\_43
- Remuneraciones al margen de la condición de Consejero\_43

# 1. Introducción



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



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

El ejercicio 2021 ha sido especialmente intenso para la Entidad, como consecuencia, entre otros aspectos, de la operación societaria de fusión por absorción de Bankia, S.A. por parte de CaixaBank (en adelante, la "Fusión"). Este evento ha tenido un impacto significativo en la composición y retribución del Consejo de Administración.

- A 1 de enero de 2021, la Política de Remuneración de Consejeros aplicable a la Entidad (en adelante, **Política de Remuneración o Política**) era la aprobada por la Junta General de Accionistas el 22 de mayo de 2020 para los ejercicios 2020 a 2022, ambos incluidos.
- El 26 de marzo se produjo la inscripción en el Registro Mercantil de la Fusión. A estos efectos, la Junta General Extraordinaria de 3 de diciembre de 2020 había acordado, en el punto 3º del Orden del Día, determinados nombramientos y ceses en el Consejo vinculados a esta operación corporativa, entre los que se encon-

traba la renuncia de D. Jordi Gual Solé, Presidente no Ejecutivo de la Entidad.

- El 30 de marzo, el Consejo de Administración aprobó el contrato como Consejero Ejecutivo de Don José Ignacio Goirigolzarri, convirtiéndose de esta forma en Presidente Ejecutivo de CaixaBank.

Como consecuencia de todo lo anterior, la Junta General de Accionistas, en su reunión celebrada el 14 de mayo de 2021, acordó aprobar una modificación de la Política de Remuneración 2020-2022. El texto modificado sustituyó en su integridad al aprobado el día 22 de mayo de 2020, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

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

[https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank\\_com/Estaticos/PDFs/AccionistasInversores/Gobierno\\_Corporativo/Politica\\_de\\_Remuneracion\\_del\\_Consejo\\_de\\_Administracion\\_CAST.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/AccionistasInversores/Gobierno_Corporativo/Politica_de_Remuneracion_del_Consejo_de_Administracion_CAST.pdf)

Sin perjuicio de lo anterior, de cara al ejercicio 2022 está previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneración de Consejeros que sustituiría íntegramente, a la modificación aprobada por la Junta General de CaixaBank del 14 de mayo de 2021.

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



Los principales motivos que justifican la necesidad de aprobar una nueva Política son los siguientes:

- 01.** La aprobación de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas. En concreto, conforme a la Disposición Transitoria 1ª de esta Ley, Las sociedades deben someter a aprobación la Política de Remuneraciones adaptada a dichas modificaciones en la primera junta general que se celebre con posterioridad a los 6 meses desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado.
- 02.** Las novedades normativas en materia de remuneraciones en entidades de crédito que se han producido a lo largo de 2021 en el régimen de remuneración de las entidades de crédito, como parte de la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, (en adelante, **CRD V**).
- 03.** El cambio en el modelo de incentivación variable mediante la unificación del sistema de remuneración variable anual y a largo plazo en un único esquema de retribución (en adelante, **Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales o Esquema**), manteniendo los niveles de concesión máxima para el cómputo total.

De esta forma, el apartado 5 del presente IARC describe las características de la Política que, a la fecha de elaboración del presente Informe, está previsto elevar a la Junta General de Accionistas del año 2022.

Tal y como establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, el presente Informe, que ha sido aprobado de manera unánime por el Consejo de Administración en su reunión del 17 de febrero de 2022, será sometido a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022, como punto separado del orden del día.

# Retribuciones



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



## 2. Principios y responsabilidades de gestión de la Política de Remuneraciones

CaixaBank establece su Política de Remuneración en base a principios generales de remuneración que apuestan por un posicionamiento de mercado que permite atraer y retener el talento necesario e impulsar comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo. Asimismo, anualmente se analizan las prácticas de mercado, por medio de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo las muestras de referencia las del sector financiero de los mercados donde opera CaixaBank y la de empresas del IBEX 35 comparables.



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

En el ejercicio 2021, la modificación de la Política de Remuneración sometida por el Consejo al voto vinculante de la Junta General de 14 de mayo de 2021 contó con un porcentaje de votos a favor del 75,76% sobre el quorum de votación. Este resultado estuvo condicionado por la entrada en el accionariado de un accionista significativo titular de un 16,1% del capital, y votó en contra de la modificación de la Política. Por otro lado, la votación consultiva del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior obtuvo el 72,31% de votos a favor sobre el quorum de votación, debido principalmente a la abstención de este mismo accionista en este punto del orden del día. En términos similares ocurrió con el resto de puntos referidos a remuneraciones, en los que también manifestó su abstención.

Excluyendo a este solo accionista de la votación, la modificación de la Política de Remuneración habría obtenido una aprobación con un 96,3% de votos a favor y el Informe Anual de Remuneraciones se hubiera aprobado con un 91,9% de votos a favor. Asimismo, el resto de propuestas referentes a remuneraciones se hubieran aprobado con porcentajes superiores al 96%. Además, todas estas propuestas recibieron el apoyo de los principales asesores de voto de inversores institucionales.

La nueva Política de Remuneración que se propone a la Junta General de 2022, además de incluir adaptaciones normativas, incluye entre otras, mejoras en materia de transparencia acerca del impulso a la sostenibilidad de valor a largo plazo, un nuevo sistema de incentivación variable con objetivos anuales y plurianuales establecidos previamente y encaminados a la gestión prudente del riesgo y con mayor peso de las métricas de sostenibilidad, así como el incremento del período de retención de las acciones entregadas a Consejeros Ejecutivos cumpliendo así con la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de Sociedades Cotizadas. La nueva Política no supone un incremento de los límites de remuneración global del conjunto de los consejeros.

## 2.1 Retribución de los Consejeros

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

### Consejeros en su condición de tales

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

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

### Retribución de los consejeros por sus funciones ejecutivas

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

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

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

CaixaBank, S.A. está sujeta a la ley 10/2014<sup>2</sup> (en adelante, **LOSS**), particularmente en lo referente a la política de remuneración de los profesionales cuyas actividades inciden de manera material en el perfil de riesgo de la Sociedad (en adelante, **Colectivo Identificado**). En este sentido, atendiendo al objetivo de equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de remuneración, las cuantías de remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos son suficientes y el porcentaje de remuneración variable vinculado al cumplimiento de objetivos anuales o a largo plazo es reducido, no superando el 100% de la remuneración fija, salvo que la Junta General apruebe un nivel superior con límite del 200% del mismo.

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

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

## 2.2 Comisión de Retribuciones

### Composición

A 31 de diciembre de 2021, la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por tres (3) Consejeros Independientes y un (1) Consejero Dominical, además de con un secretario y un vicesecretario no miembros. Todos los miembros de la Comisión cuentan con una amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.



Nombre y apellidos	Cargo	Carácter	Fecha del primer nombramiento
<b>María Amparo Moraleda</b>	Presidenta	Independiente	25-09-2014
<b>Joaquín Ayuso</b>	Vocal	Independiente	30-03-2021
<b>Cristina Garmendia</b>	Vocal	Independiente	22-05-2020
<b>José Serna</b>	Vocal	Dominical	30-03-2021
<b>Óscar Calderón</b>	Secretario no miembro	--	01-01-2017
<b>Óscar Figueres</b>	Vicesecretario primero no miembro	--	23-10-2017

### Funciones

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

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



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

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

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

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

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

## Asesores externos

La Comisión de Retribuciones ha contado con el asesoramiento de Ernst & Young Abogados S.L.P. ("EY") en la preparación de este Informe, en la elaboración de la Política que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022, y, en particular, en el diseño de un nuevo esquema de remuneración variable vinculado a la consecución de objetivos anuales y plurianuales, entre otros.

## Actividades de la Comisión durante 2021

Durante el ejercicio 2021, la Comisión de Retribuciones de CaixaBank se ha reunido en 10 ocasiones, y ha llevado a cabo, entre otras, las siguientes actividades en materia retributiva:

MES	ACTIVIDADES
<b>Enero</b>	La Comisión de Retribuciones de CaixaBank determinó, para su propuesta al Consejo, el impacto de la renovación de la póliza de riesgo del Plan de Pensiones de Empleo, así como el resultado de los retos individuales y corporativos del esquema de Bonus del ejercicio anterior y la propuesta de bonus y retos corporativos para el ejercicio 2021.
<b>Febrero</b>	Se modificó la propuesta de Bonus para algunos miembros de la Alta Dirección, y se propusieron el Informe Anual de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración y el esquema de bonus y retos corporativos 2021.
<b>Marzo</b>	La Comisión de Retribuciones de CaixaBank elaboró la propuesta de modificación de la Política de Remuneración del Consejo de Administración y elaboró las propuestas de acuerdo para la entrega de acciones a favor de los Consejeros Ejecutivos como parte del programa de retribución variable de la Sociedad y el número de Beneficiarios del Tercer Ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados al Plan Estratégico 2019-2021. Asimismo, solicitó la autorización de la ratio máxima de la remuneración variable superior al 100% para determinadas posiciones del Colectivo Identificado.
<b>Abril</b>	Se revisó la Gestión Retributiva de la Alta Dirección, con la consiguiente propuesta de las condiciones para el ejercicio 2021. Adicionalmente se aprobaron los retos individuales de la Alta Dirección para 2021, así como los Retos Corporativos 2021 y del Incentivo a Largo plazo.
<b>Junio</b>	La Comisión de Retribuciones propuso la actualización de la Política de Remuneraciones del Colectivo Identificado, así como la modificación del Reglamento del Plan de Incentivos Anuales Condicionados vinculados al Plan Estratégico 2019-2021 y el Colectivo Identificado para el ejercicio en curso.
<b>Julio</b>	Se revisó el Protocolo de transición de la Dirección General de RRHH y se obtuvieron conclusiones y grado de avance de las auditorías de remuneraciones 2021.
<b>Septiembre</b>	La Comisión de Retribuciones de CaixaBank aprobó la modificación de la Política General de Remuneraciones y su adaptación a las métricas ASG, se adoptaron los retos individuales de negocio 2021, se valoró el impacto del Acuerdo Laboral de Integración en los miembros del Comité de Dirección origen Bankia y se aprobó el nombramiento del nuevo Director de Recursos Humanos de CaixaBank.
<b>Octubre</b>	La Comisión de Retribuciones de CaixaBank aprobó la desvinculación del Responsable de Cumplimiento y el nombramiento del nuevo responsable.
<b>Noviembre</b>	La Comisión de Retribuciones de CaixaBank aprobó el calendario de gestión retributiva 2021-2022, así como la propuesta del nuevo modelo de Retribución Variable con métrica plurianual.
<b>Diciembre</b>	La Comisión de Retribuciones de CaixaBank aprobó la modificación de las Políticas de Remuneraciones para incluir el nuevo modelo de Retribución Variable de la Entidad.

## 3. Política de Remuneraciones 2021

### 3.1 Retribución de los Consejeros en su condición de tales

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

La cifra fijada por la Junta General se destina a retribuir al Consejo y a sus comisiones, y se distribuye entre sus miembros, en la forma que el Consejo estime más oportuna, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en atención a las funciones y dedicación de cada uno de ellos y a su pertenencia a las distintas comisiones como en la periodicidad y forma a través de dietas, retribuciones estatutarias, u otras. En la Junta General de 2017 se fijó en 3.925.000 euros la cantidad anual máxima de la remuneración conjunto de Consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas.

En este sentido, en la Junta General Ordinaria de 2021, celebrada el 14 de mayo, se aprobó la reducción de dicha remuneración máxima, pasando de 3.925.000 euros a 2.925.000 euros. Este decremento vino motivado como consecuencia del cambio de categoría del Presidente del Consejo de Administración. Dicha función, antes ejercida por un consejero no Ejecutivo (D. Jordi Gual Solé), estaba remunerada en concepto de 1.000.000 euros. En la medida en que esta función ha pasado a ser ejercida por un consejero ejecutivo (D. José Ignacio Goirigolzarri), este importe deja de computar a efectos de la remuneración de los consejeros en su condición de tales.

Este nuevo límite máximo se entiende sin perjuicio de la parte de la retribución adicional del presidente no ejecutivo devengada hasta la fecha del cese en sus funciones, válidamente satisfecha con arreglo a la Política de Remuneración del Consejo de Administración vigente hasta ese momento.

En consecuencia, los importes aprobados por pertenencia al Consejo y a sus Comisiones en los ejercicios 2021 y 2020 son los que se indican a continuación:

#### >> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2021	Total 2020
Remuneración base por miembro del Consejo	90	90
Remuneración adicional al Presidente del Consejo (concepto no aplicable desde el 26 de marzo de 2021)	0	1.000
Remuneración adicional al Consejero Coordinador	38	38
Remuneración adicional por miembro de la Comisión Ejecutiva	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión Ejecutiva	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Riesgos	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Riesgos	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	50	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	10	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Nombramientos	30	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Nombramientos	6	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Retribuciones	30	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Retribuciones	6	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital (1)	30	30
(miles de euros)	Total 2021*	Total 2020
Remuneración distribuida a los consejeros en su condición de tales	2.854	3.337

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

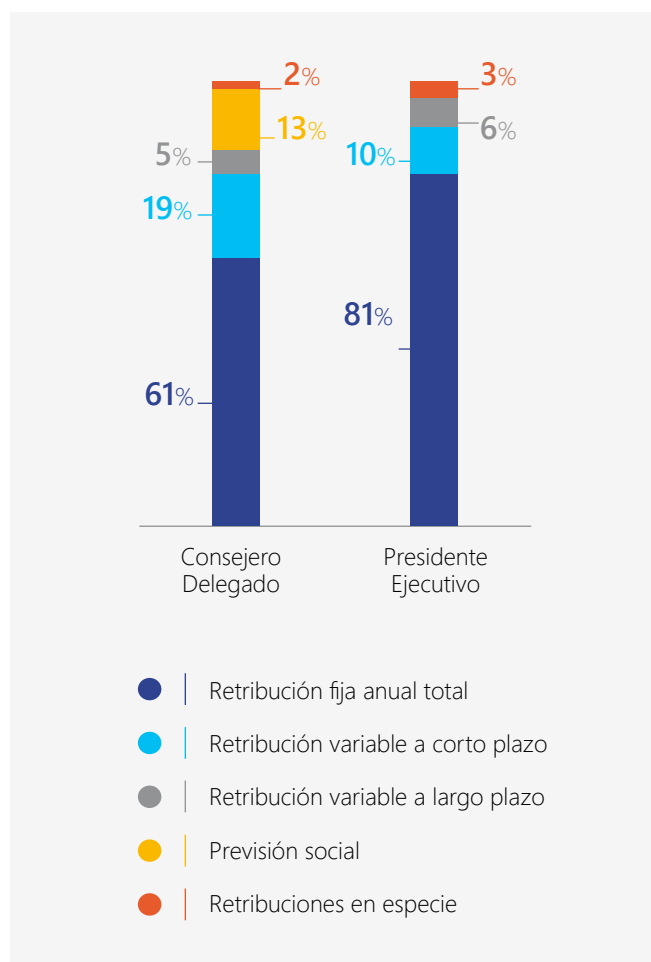
<sup>(\*)</sup> La remuneración distribuida en 2021 tiene en cuenta la parte de la retribución adicional del presidente no ejecutivo devengada hasta la fecha del cese en sus funciones.

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



## 3.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

A modo de resumen, a continuación se presenta el mix retributivo correspondiente a la retribución devengada de los Consejeros Ejecutivos de CaixaBank en 2021:



### Componentes fijos de la remuneración

La remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos se basa principalmente en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, combinada con un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc. Las encuestas salariales y estudios específicos ad hoc en los que participa CaixaBank están realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo la muestra comparable la del sector financiero del mercado donde opera CaixaBank y la de las empresas del IBEX 35 comparables.

#### Peer Group de referencia para la retribución de los Consejeros Ejecutivos

Santander	BBVA	Banco Sabadell	Bankinter	ABN Amro	Commerzbank
Crédit Agricole	Deutsche Bank	Erste Group	KBC Groep	Lloyds Banking Group	Natixis
Raiffeisen	Natwest	SwedBank			

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

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

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



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

**Remuneración vinculada a componentes fijos de Consejeros Ejecutivos**

(miles de euros)	Cargo	Sueldo	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por cargos en sociedades del Grupo	Remuneración por pertenencia a consejos fuera del Grupo	Remuneración Fija anual Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	1.917	90	50	204		2.261
José Ignacio Goirigolzarri <sup>1</sup>	Presidente Ejecutivo	1.122	69	45		11	1.247
<b>Total por concepto 2021</b>		<b>3.039</b>	<b>159</b>	<b>95</b>	<b>204</b>	<b>11</b>	<b>3.508</b>
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	1.561	90	50	560		2.261
<b>Total por concepto 2020</b>		<b>1.561</b>	<b>90</b>	<b>50</b>	<b>560</b>		<b>2.261</b>

<sup>1</sup> Las cuantías devengadas del Presidente Ejecutivo han sido calculadas por la parte proporcional al tiempo que permaneció en el cargo durante el ejercicio 2021 (desde el 30 de marzo de 2021 al 31 de diciembre de 2021). La Remuneración Fija anual Total pactada para el ejercicio completo 2021 era de 1.650.000 euros.

La Remuneración Fija anual Total del Consejero Delegado se mantuvo para el año 2021 con respecto a 2020.

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

**Remuneración en especie de los Consejeros Ejecutivos**

(miles de euros)	Cargo	Asistencia médica propia y familiares <sup>2</sup>	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5		2	7
José Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	2			2
<b>Total por concepto 2021</b>		<b>7</b>		<b>2</b>	<b>9</b>
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	6			6
<b>Total por concepto 2020</b>		<b>6</b>			<b>6</b>

<sup>2</sup> Seguro de asistencia médica para el Consejero Ejecutivo, su cónyuge e hijos menores de 25 años.



## Componentes variables a la retribución

A continuación se detallan los distintos componentes variables de la remuneración para los Consejeros Ejecutivos:

### A. Componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Los Consejeros Ejecutivos tenían reconocida en el ejercicio 2021 una remuneración variable anual en forma de bonus determinado sobre una remuneración target establecida por el Consejo a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con un nivel de consecución ajustado al riesgo (ex ante y ex post) y a la medición del rendimiento, determinada conforme a criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos debidamente especificados y documentados.

Para el ejercicio 2021, el Consejero Delegado ha tenido asignada una remuneración variable anual target equivalente al 31% de su Remuneración Fija Anual Total, en caso de cumplimiento del 100% de objetivos preestablecidos al inicio del año por el Consejo, pudiendo alcanzar hasta un máximo de 38% de la Remuneración Fija Anual Total.

Por otra parte, el Presidente Ejecutivo ha tenido asignada una remuneración variable anual target equivalente al 12% de su Remuneración Fija Anual Total, en caso de cumplimiento del 100% de objetivos preestablecidos al inicio del año por la Comisión de Retribuciones, pudiendo alcanzar hasta un máximo de 15% de la Remuneración Fija Anual Total.

La remuneración variable en forma de bonus para el Consejero Delegado y para el Presidente Ejecutivo, establecida para 2021, está basada en el cumplimiento de una combinación de retos corporativos que ponderan un 50% de su remuneración variable anual total, así como al cumplimiento de retos individuales que ponderan un 50% de su remuneración variable anual total, conforme al siguiente detalle:

## Retos corporativos de la remuneración variable en forma de bonus de los consejeros ejecutivos en 2021

Los retos corporativos, con una ponderación del 50%, son fijados anualmente por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con un grado de consecución en el rango de [80%-120%], y cuya determinación se basa en los siguientes conceptos alineados con los objetivos estratégicos:

Métrica	Ponderación	Rango de performance	Objetivo	Resultado	Grado de cumplimiento del reto (%)	Reconocimiento del reto (%)
ROTE	10%	80% - 120%	6,2	7,6	120	120
Ratio de eficiencia core	10%	80% - 120%	56,6	56	110,5	110,5
Variación de activos problemáticos	10%	80% - 120%	10.953	6.813	120	120
Risk Appetite Framework (RAF)	10%	80% - 120%	Seis ámbares	Cinco ámbares	110	110
Calidad	5%	80% - 120%	84,3	86,3	120	120
Conducta y cumplimiento	5%	80% - 120%	97	98,06	107,1	107,1
					114,8	114,8

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

### ROTE (10%)

**Definición:** Mide el índice de rentabilidad sobre el patrimonio tangible y se calcula como el cociente entre el resultado atribuido al Grupo (ajustado por el importe del cupón del Additional Tier 1 y deduciendo los aspectos extraordinarios asociados a la fusión) y los fondos propios más ajustes de valoración medios 12 meses, deduciendo los activos intangibles o fondos de comercio. El grado de cumplimiento del ROTE en 2021 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 2.115 (resultado neto de cupón AT1) / 27.879 (fondos propios y ajustes de valoración medios deducidos los intangibles).

El objetivo del reto era 6,2, habiéndose alcanzado un resultado de 7,6, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2021 es del máximo del 120%.



### Ratio de eficiencia core (REC) (10%)

**Definición:** Es el peso que suponen los gastos recurrentes en relación con los ingresos de la actividad core de la entidad. Se calcula como la relación porcentual de los gastos recurrentes del Grupo entre los ingresos core (definidos como la suma de margen de intereses, comisiones y los ingresos vinculados a los seguros).

El grado de cumplimiento del Ratio de eficiencia Core en 2021 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 5.930 (gastos recurrentes) / 10.597 (ingresos core).

El objetivo del reto era 56,6, habiéndose alcanzado un resultado de 56,0 por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2021 es del 110,5%.

### Variación de activos problemáticos (10%)

**Definición:** Es la variación, en términos absolutos, de los activos problemáticos del Grupo (definidos como saldos dudosos, adjudicados y derechos de remate), aislando el efecto de la integración de Bankia, cuya aportación ya está considerada dentro de la variación target.

El grado de cumplimiento de la métrica en 2021 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: el objetivo del reto era una variación de 10.953, habiéndose alcanzado un resultado de 6.813, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2021 es del máximo del 120%.

### Risk appetite Framework (RAF): [10%]

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

El grado de cumplimiento de la métrica en 2021 ha sido calculado conforme al siguiente detalle: 2 agrupaciones de métricas en nivel de tolerancia ámbar, según presupuesto, 1 métrica en nivel de tolerancia rojo (equivalente a tres ámbar) según presupuesto, y una métrica mejora de nivel de tolerancia ámbar a verde.

El objetivo del reto era 6 ámbar, habiéndose alcanzado un resultado de 5 ámbar, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2021 es de 110%.

### Calidad 5%

**Definición:** Índice de referencia interno de Calidad, calculado como una media móvil de los últimos 12 meses, compuesto por los índices de experiencia de cada uno de los negocios (Particulares, Premier, BusinessBank, Negocios, Privada, Empresas, Instituciones y Corporativa) ponderado por su aportación al margen ordinario de CaixaBank.

El objetivo del reto era 84,3, habiéndose alcanzado un resultado de 86,3, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2021 es del máximo del 120%.

### Conducta y cumplimiento 5%

**Definición:** Índice que agrega métricas de monitorización de procesos vinculados a la Prevención de Blanqueo de Capitales, MiFID y Correcta comercialización de productos y servicios.

El objetivo del reto era 97, habiéndose alcanzado un resultado de 98,06, por lo que el grado de cumplimiento del reto en el año 2021 es de 107,1%.

Con base a los resultados anteriores, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado el reconocimiento de un 114,8% de la parte de la remuneración variable en forma de bonus target vinculada a los retos corporativos (50%).



## Retos individuales de la remuneración variable en forma de bonus de los consejeros ejecutivos en 2021

Los retos individuales, con una ponderación del 50% y un grado de consecución en el rango de [60%-120%], que se distribuye globalmente entre retos vinculados a la estrategia de CaixaBank. En 2021, estos retos se han focalizado fundamentalmente en las siguientes métricas:

### Consejero Delegado

Para el Consejero Delegado los retos individuales del año 2021 se han centrado en la integración organizativa, operativa y tecnológica de Bankia en CaixaBank, la negociación y ejecución de la reestructuración de personal y el nuevo acuerdo laboral, la reducción de costes y consecución de sinergias derivadas de la fusión, la re-negociación de los diferentes acuerdos estratégicos de distribución, así como el impulso a la sostenibilidad, desarrollando la función dentro del Comité de Dirección y promoviendo la realización de un plan director de sostenibilidad para todo el Grupo CaixaBank.

### Presidente Ejecutivo

Por el periodo desde su nombramiento, el 30 de marzo de 2021 al 31 de diciembre de 2021:

En 2021, los retos individuales del Presidente han estado focalizados fundamentalmente en aspectos relacionados con la integración de CaixaBank y Bankia, así como en el refuerzo del Gobierno Corporativo desde su función como Presidente en el Consejo de Administración, asegurando una excelente coordinación entre el propio Consejo, sus comisiones y la Secretaría del Consejo. Para la medición de estos retos se ha contado con la valoración del Consejo a través de un proceso de evaluación de todos los Consejeros. Adicionalmente, el Presidente incorporaba también dentro de sus retos individuales el objetivo de asegurar el buen funcionamiento de la función de Auditoría Interna, consiguiendo una rápida y adecuada adaptación de la función tras el proceso de integración, mejorando la valoración y aportación de valor a los principales stakeholders.

La Comisión de Retribuciones ha considerado un grado de cumplimiento para el Consejero Delegado y Presidente Ejecutivo que valorados individualmente ha coincidido en el 118% en ambos casos.

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

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

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

#### CONSEJERO DELEGADO

Remuneración variable en forma de bonus target 2021 (I) (miles de euros)	% cumplimiento retos corporativos (II)	% cumplimiento retos individuales (III)	Remuneración variable en forma de bonus 2021 (IV=I*II*50%+I*III*50%) (miles de euros)
709	114,8%	118%	825

La remuneración variable en forma de bonus devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2021 asciende a un importe de 825.079 euros, que se corresponde con un 36,5% de su Remuneración Fija Anual Total.

#### PRESIDENTE EJECUTIVO

Remuneración variable en forma de bonus target 2021 (I) (miles de euros)	% cumplimiento retos corporativos (II)	% cumplimiento retos individuales (III)	Remuneración variable en forma de bonus 2021 (IV=I*II*50%+I*III*50%) (miles de euros)
200	114,8%	118%	233

La remuneración variable en forma de bonus devengada por el Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2021 asciende a un importe de 232.810 euros, que se corresponde con un 14% de su Remuneración Fija Anual Total.



## Diferimiento y pago en instrumentos

Una vez determinado el importe de la remuneración variable, se abona un 40% del mismo durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al devengo, siendo el 50% en metálico y el restante en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

Siempre que no concurran los supuestos de reducción de remuneración previstos, el 60% del pago diferido debe abonarse en 5 partes calendarizadas, respectivamente, 12, 24, 36, 48 y 60 meses después del pago inicial, siendo cada uno de estos pagos el 50% en metálico y el restante en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

## Requisito de permanencia

La percepción de la remuneración variable en forma de bonus por parte del Consejero Ejecutivo está sujeta al mantenimiento de su relación de servicio a 31 de diciembre del año en que haya de devengarse dicha remuneración variable.

## GONZALO GORTÁZAR – CONSEJERO DELEGADO

### Remuneración devengada en el ejercicio 2021 vinculada a componentes variables en forma de bonus del Consejero Delegado

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable formato bonus	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
Abono de la remuneración variable <i>upfront</i> de 2021	Acciones	20%	60.467	40%	165	495
	Efectivo	20%			165	
Abono de la remuneración variable diferida del 2019	Acciones	6%	16.256	64%	46	275
	Efectivo	6%			46	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2018	Acciones	6%	15.613	76%	47	188
	Efectivo	6%			47	
Abono de la remuneración variable diferida del bonus 2017	Acciones	6%	7.824	88%	31	62
	Efectivo	6%			31	

<sup>(1)</sup> En 2020, el Consejero Delegado renunció voluntariamente a la retribución variable anual en forma de bonus correspondiente a ese ejercicio, como acto de responsabilidad por la situación económica y social excepcional generada por la COVID-19.

Los rendimientos de la remuneración variable diferida en formato bonus para el Consejero Delegado abonada en el año ascienden a 100 euros.





## JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI – PRESIDENTE EJECUTIVO

Remuneración devengada en el ejercicio 2021 vinculada a componentes variables en forma de bonus del Presidente Ejecutivo

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable formato bonus	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre Remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
Abono de la remuneración variable <i>upfront</i> de 2021	Acciones	20%	17.061	40%	47	140
	Efectivo	20%			47	

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

(miles de euros)

Concepto de remuneración variable formato bonus	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato bonus del ejercicio referido	Número de acciones brutas equivalente	% acumulado liquidado sobre remuneración variable formato bonus de cada ejercicio	Remuneración equivalente	Remuneración diferida latente
RVA 2018	Acciones	25%	13.482	50%	57	114
	Efectivo	25%			57	
RVA 2017	Acciones	12,5%	5.350	75%	31	62
	Efectivo	12,5%			31	
RVA 2016	Acciones	12,5%	6.726	100%	31	0
	Efectivo	12,5%			31	

## B. Componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

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

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

El PIAC consiste en la asignación en los años 2019, 2020 y 2021, de unidades a cada beneficiario (en adelante, **Unidades**), que sirven de base para fijar las acciones de CaixaBank a entregar a cada beneficiario. La asignación de las Unidades no comporta la atribución de derechos económicos y políticos vinculados a la condición de accionista, la cual se adquirirá, en su caso, con la entrega de acciones de la Sociedad. Los derechos que confiere su asignación son intransmisibles con excepción de los supuestos especiales que se prevean, en su caso, en el Reglamento del PIAC.

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

La información pormenorizada del PIAC vigente durante el ejercicio 2021 se describe a continuación.

### Beneficiarios

Serán beneficiarios del PIAC los Consejeros Ejecutivos, los miembros del Comité de Dirección, así como el resto del equipo directivo y empleados clave del Grupo invitados expresamente a participar por el Consejo. Pese a que el número máximo de beneficiarios autorizados inicialmente por Junta General de 2019 ascendía a 90 personas, en la Junta General de Accionistas de 14 de mayo de 2021 se aprueba un incremento del número de Beneficiarios estimado pasando a 130 personas. Este incremento se produce como consecuencia de la Fusión, con el objetivo de actualizar el colectivo de Beneficiarios a la nueva estructura organizativa de CaixaBank.



## Duración, periodos de medición de objetivos y fechas de liquidación del PIAC

El PIAC consta de tres ciclos, de tres años de duración cada uno, con tres asignaciones de Unidades. Cada una de las asignaciones tenía lugar en los años 2019 (periodo 2019-2021), 2020 (periodo 2020-2022) y 2021 (periodo 2021-2023).

Cada ciclo tiene dos periodos de medición de objetivos:

- El primer periodo de medición (en adelante, **Primer Periodo de Medición**) se corresponderá con el primer año de cada uno de los ciclos, en el que deberán cumplirse determinados objetivos ligados a las métricas descritas más adelante. En función del grado de cumplimiento de los objetivos del Primer Periodo de Medición, y en base a las Unidades asignadas al inicio de cada ciclo, se concederá a los beneficiarios en el segundo año de cada ciclo (en adelante, **Fecha de Concesión**), un incentivo provisional (en adelante, **Incentivo Provisional**) equivalente a un número de acciones (en adelante, **Concesión del Incentivo Provisional**). La misma no implica la entrega en ese momento de acciones.
- El segundo periodo de medición (en adelante, **Segundo Periodo de Medición**) se corresponderá con los 3 años de duración de cada uno de los ciclos, en los que deberán cumplirse igualmente los objetivos ligados a las métricas descritas. El número final de acciones a entregar (en adelante, **Incentivo Final**) se determinará tras la finalización de cada uno de los ciclos, y estará sujeta a que se cumplan los objetivos del Segundo Periodo de Medición de cada uno de los ciclos (en adelante, **Determinación del Incentivo Final**) y, en ningún caso, podrán superar las acciones del Incentivo Provisional.

Para los Consejeros Ejecutivos y miembros del Comité de Dirección, las acciones correspondientes al Incentivo Final de cada ciclo se entregan por tercios en el tercer, cuarto y quinto aniversario de la Fecha de Concesión (en adelante, **Fechas de Liquidación**). Para el resto de beneficiarios que no forman parte del Colectivo Identificado en 2021, las acciones se entregan en su totalidad en una única Fecha de Liquidación, en el tercer aniversario de la Fecha de Concesión. Para los beneficiarios que formen parte del Colectivo Identificado 2021, las acciones se entregaran por mitades en el tercer y cuarto aniversario de la Fecha de Concesión.

La fecha formal de inicio del PIAC fue el 5 de abril de 2019 (en adelante, **Fecha de Inicio**), salvo para aquellos beneficiarios incorporados con posterioridad. El PIAC finalizará en la última Fecha de Liquidación de las acciones correspondientes al Tercer Ciclo, esto es, en 2027 para los Consejeros Ejecutivos y los miembros del Comité de Dirección, y en 2025 para el resto de beneficiarios (en adelante, **Fecha de Finalización**).

## Valor de las acciones a tomar como referencia

El valor de las acciones que servirá de referencia para la asignación de las Unidades se corresponderá con el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción de CaixaBank de las sesiones bursátiles de enero de cada año de inicio de ciclo (i.e. 01/2019, 01/2020 y 01/2021).

El valor de las acciones correspondientes al Incentivo Final que, en su caso, se entreguen, se corresponderá con el precio de cotización de cierre de la acción de CaixaBank en cada Fecha de Liquidación de cada uno de los ciclos.

## Número de Unidades a asignar

Las Unidades a asignar a cada beneficiario en cada ciclo se determinan por el Consejo, con la siguiente fórmula:

$$NU = IT / PMA$$

- **NU** = Número de unidades a asignar a cada beneficiario, redondeado por defecto al entero superior más cercano.
- **IT** = Importe "target" de referencia del beneficiario en función de su posición.
- **PMA** = Precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción de las sesiones bursátiles de enero de cada año de inicio de los ciclos.



### Número de acciones correspondientes a la concesión del Incentivo Provisional y Final

Las acciones correspondientes a la Concesión del Incentivo Provisional se determinan con la siguiente fórmula:

$$\text{NAC} = \text{NU} \times \text{GCI}$$

- **NAC** = Número de acciones de la Concesión del Incentivo Provisional, redondeadas por defecto al entero superior.
- **NU** = Número de Unidades asignadas al beneficiario al inicio de cada ciclo.
- **GCI** = Grado de Consecución del Incentivo Provisional, en función del grado de cumplimiento de objetivos ligados a las métricas del PIAC durante el primer año de cada ciclo (véase apartado “métricas”).

Las acciones correspondientes al Incentivo Final se determinan con la siguiente fórmula:

$$\text{NA} = \text{NAC} \times \text{Aj. Ex-post}$$

- **NA** = Número de acciones correspondiente al Incentivo Final a entregar, redondeadas al entero superior más cercano.
- **Aj. Ex-post** = Ajuste ex-post sobre el Incentivo Provisional de cada ciclo, en función del cumplimiento del objetivo de cada ciclo.

### Número máximo de acciones a entregar

Para el primer ciclo del Plan, el número máximo total de acciones a entregar a los Beneficiarios del Plan en los años 2023, 2024 y 2025, para el supuesto de consecución máxima en el que se supere, en todos los casos, el cumplimiento de todos los objetivos correspondientes al primer ciclo del Plan por encima de los presupuestado asciende a un total de 1.242.768 acciones, de las que 73.104 acciones correspondían, como máximo, al Consejero Delegado.

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

Para el tercer ciclo del Plan, el número máximo total de acciones que podrán en su caso recibir los Beneficiarios del Plan en los años 2025, 2026 y 2027, para el supuesto de consecución máxima en el que se supere, en todos los casos, el cumplimiento de todos los objetivos correspondientes por encima de lo presupuestado, asciende a un total de 4.094.956 acciones, de las que 176.309 acciones corresponderán, como máximo, al Consejero Delegado y, 105.786 acciones corresponderán, como máximo, al Presidente.



## Métricas

### a. Determinación del Grado de Consecución del Incentivo Provisional

El Grado de Consecución del Incentivo Provisional (GCI), dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos durante el Primer Periodo de Medición de cada ciclo, ligados a las siguientes métricas:

Concepto objetivable	Ponderación en grado de consecución del incentivo (GCI)	Grado de consecución mínimo	Grado de consecución máximo
REC (Ratio de Eficiencia Core)	40%	80%	120%
ROTE (Return on Tangible Equity)	40%	80%	120%
IEX (índice de Experiencia Cliente)	20%	80%	120%

#### REC (Ratio de Eficiencia Core)

Escala de logro	
REC	Coficiente
≤ 55,5%	1,2
56,60%	1
57,80%	0,8
> 57,8%	0

#### ROTE (Return on Tangible Equity)

Escala de logro	
ROTE	Coficiente
≥ 7,1%	1,2
6,20%	1
5,30%	0,8
< 5,3%	0

#### IEX (índice de Experiencia Cliente)

Escala de logro	
ROTE	Coficiente
≥ 84,5	1,2
84,3	1
84,1	0,8
< 84,1	0

El Grado de Consecución del Incentivo Provisional se determina en función de la siguiente fórmula:

$$GCI = CREC \times 40\% + CROTE \times 40\% + CIECX \times 20\%$$

- **GCI** = Grado de Consecución del Incentivo Provisional expresado como un porcentaje redondeado al primer decimal.
- **CREC** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo REC.
- **CROTE** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo ROTE.
- **CIECX** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo IEX.

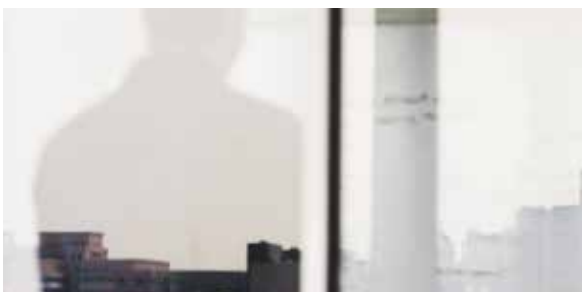
Será condición para la Concesión del Incentivo Provisional en cada ciclo, que la métrica ROTE supere, a la finalización del Primer Periodo de Medición de cada ciclo, un valor mínimo, establecido por el Consejo.

#### Coficiente multiplicador

Únicamente para determinar las acciones a la Concesión del Incentivo Provisional en la Fecha de Concesión del Tercer ciclo, se incluirá un multiplicador que podrá llegar hasta 1,6, a aplicar sobre el GCI, y que dependerá de la evolución del indicador TSR de CaixaBank por comparación con los 17 bancos comparables durante el primer ciclo. No obstante, en caso de que CaixaBank ocupe en el ranking a la finalización del primer ciclo una posición por debajo de la mediana, no será de aplicación ningún coeficiente multiplicador adicional sobre el GCI.

La escala de logro de este coeficiente multiplicador es la siguiente:

Posición en el grupo de comparación	Coficiente multiplicador
1ª a 3ª	1,6
4ª a 6ª	1,4
7ª a 9ª	1,2
10ª a 18ª	1



## b. Cálculo del Incentivo Final

El Ajuste ex-post se calculará en función de los objetivos que se alcancen en relación con las siguientes métricas a la finalización de cada ciclo. Su aplicación podrá hacer que las acciones finales a entregar sean menores, pero nunca superiores, a las acciones correspondientes al Incentivo Provisional en cada Fecha de Concesión:

### >> PARÁMETROS VINCULADOS AL AJUSTE EX-POST PARA DETERMINAR EL INCENTIVO FINAL DEL PIAC

Concepto objetivable	Ponderación	Grado de consecución mínimo	Grado de consecución máximo
RAF	60%	0%	100%
TSR ( <i>Total Share Return</i> )	30%	0%	100%
IGR (Índice Global de Reputación del Grupo CaixaBank)	10%	0%	100%

Su cálculo está establecido con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Aj. Ex-post} = \text{CTSR} \times 30\% + \text{CRAF} \times 60\% + \text{CIGR} \times 10\%$$

- **Aj. Ex-post** = Ajuste Ex-post a aplicar al Incentivo Provisional concedido, expresado como un porcentaje [máximo 100 %].
- **CTSR** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo TSR.
- **CRAF** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo RAF.
- **CIGR** = Coeficiente alcanzado en relación con el objetivo IGR.

#### CTSR

La evolución del TSR en cada ciclo se medirá por comparación de CaixaBank con 17 bancos de referencia. Se establecerá un coeficiente entre 0 y 1 en función de la posición que CaixaBank en el ranking. El coeficiente será 0 cuando CaixaBank se posicione por debajo de la mediana.

Para evitar movimientos atípicos en su determinación, se tendrán en cuenta como valores de referencia en la fecha de inicio y finalización del Segundo Periodo de Medición de cada ciclo, el precio medio aritmético redondeado al tercer decimal del precio de cierre de la acción durante 31 días naturales. Estos 31 días recogerán, además del 31 de diciembre, los 15 anteriores y los 15 posteriores a la fecha en cuestión. La métrica TSR se calculará al cierre de cada ciclo por un experto independiente.

Adicionalmente, si en la fecha de finalización de cada uno de los ciclos, el TSR se encontrase entre la posición 16 y 18 (ambas incluidas) del ranking, el Incentivo Final que resultara de la aplicación de los Ajustes Ex-Post se reducirá en un 50%.

#### CRAF

Para el cálculo de la consecución del objetivo ligado al RAF se utiliza un nivel agregado del cuadro de mando del Marco de Apetito al Riesgo, compuesto por métricas cuantitativas que miden los distintos riesgos catalogándolos en zonas de apetito (verde), tolerancia (ámbar) o incumplimiento (rojo). El Consejo determina la escala de consecución que establece unos % de penalización o bonificación en función de la variación de cada métrica entre la situación inicial y final del RAE.

#### CIGR

La consecución del IGR se calculará en base a su variación en cada uno de los ciclos. Para el primer ciclo se medirá la evolución entre el valor calculado al cierre del 31/12/2018 y del 31/12/2021; para el segundo ciclo se calculará en base a la evolución entre el 31/12/2019 y el 31/12/2022; y para el tercer ciclo se medirá por la evolución entre el 31/12/2020 y el 31/12/2023. Si la variación fuera negativa el grado de consecución sería 0%. En caso contrario será del 100%.

El indicador IGR incluye indicadores relacionados con el riesgo reputacional que mide, entre otros, aspectos sociales, medioambientales y de cambio climático por lo que cualquier impacto negativo relacionado con alguno de estos temas supondría un ajuste al número total de acciones del Incentivo Final.

#### Requisitos para la obtención de las acciones

Adicionalmente al cumplimiento de los objetivos a los que se vincula el PIAC en los términos y condiciones desarrollados en su Reglamento, a continuación se describen los requisitos para la recepción de las acciones de cada ciclo:

- El beneficiario debe permanecer en el Grupo hasta la Fecha de Liquidación correspondiente a cada ciclo, salvo en circunstancias especiales tales como, entre otras, el fallecimiento, la incapacidad permanente y jubilación. En caso de baja voluntaria o despido procedente, el beneficiario perderá el derecho a percibir las acciones.
- Las acciones se entregarán sólo si resulta sostenible de acuerdo con la situación de CaixaBank y si se justifica por sus resultados. En el caso de que al cierre del Plan Estratégico 2019-2021, CaixaBank presente resultados negativos, no reparta dividendos o no supere las pruebas de resistencia exigidas por la Autoridad Bancaria Europea (en adelante, **EBA**), las acciones que correspondería entregar no se entregarían, perdiendo los beneficiarios cualquier derecho a recibirlas.

## Primer ciclo PIAC – Cálculo del incentivo final

### CONSEJERO DELEGADO

#### >> PARÁMETROS VINCULADOS AL CÁLCULO DEL INCENTIVO FINAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE - PIAC

De conformidad con la información publicada en el Informe Anual de Remuneración de Consejeros de CaixaBank del año 2019, el Incentivo Provisional determinado en el Primer Ciclo para el Consejero Delegado es el siguiente:

Remuneración variable PIAC objetivo 2021 (I) (miles de euros)	PMA (II) (euros)	Unidades asignadas (III = I / II) (ud)	Grado de consecución del incentivo provisional (IV) (%)	Acciones concedidas provisionalmente (V=III*IV) (ud)
200	3,283	60.920	85%	51.782

El Incentivo Provisional determinado una vez finalizado el Primer Periodo de Medición del Primer Ciclo del PIAC (2019), quedó sujeto a un Segundo Periodo de Medición basado en un ajuste ex post en función del cumplimiento de objetivos plurianuales durante un periodo de tres años (2019-2021). Una vez finalizado el Segundo Periodo de Medición se calculará el Incentivo Final.

Los objetivos plurianuales tienen asociadas unas escalas de consecución previamente establecidas, de forma que de no alcanzarse el cumplimiento efectivo de los umbrales fijados para cada uno de ellos, el Incentivo Provisional podría verse reducido, incluso hasta su totalidad, pero nunca incrementado.

El cálculo del Incentivo Final del Primer Ciclo para el Consejero Delegado está relacionado con los siguientes parámetros:

Concepto objetivable	Ponderación	Objetivo para no reducción	Coefficiente Alcanzado	Reducción (%)
RAF (Risk Appetite Framework)	60%	7 ámbares	5 ámbares	0
TSR (Total Shareholder Return)	30%	10 <sup>a</sup>	14 <sup>a</sup>	100
IGR (índice Global de Reputación)	10%	711	740	0

#### RAF:

El RAF de CaixaBank alcanzó 5 ámbares por lo que se aplica una reducción del 0%.

#### TSR:

Respecto al indicador TSR, se ha comprobado la evolución de ese mismo indicador durante el periodo de tres años comprendido entre el inicio y la finalización del Segundo Periodo de Medición con un grupo de comparación de 17 bancos de referencia .

CaixaBank ha alcanzado la 14<sup>a</sup> posición.

La escala de consecución para el coeficiente multiplicador adicional aprobada por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, fue la siguiente:

Posición en el grupo de comparación	Coefficiente multiplicador
1 a 9	1
10 a 18	0



A este respecto, se ha comprobado que CaixaBank ha finalizado en la posición 14ª, por lo que se aplicará una reducción del ajuste por este factor del 100%:

Grupo de Comparación TSR	Resultado TSR	Posición
BNP	72,30%	1
DEUTSCHE BANK	60,10%	2
CREDIT AGRICOLE	51,30%	3
ERSTE GROUP	50,30%	4
KBC GROEP	47,40%	5
ING	46,30%	6
INTESA SANPAOLO	43,00%	7
UNICREDIT	38,80%	8
BBVA	27,60%	9
RAIFFEISEN	24,30%	10
SOCIETE GENERALE	23,00%	11
COMMERZBANK	19,40%	12
BANKINTER	1,20%	13
CAIXABANK	-16,0%	14
SANTANDER	-17,7%	15
ABN ANRO	-28,0%	16
AIB GROUP	-35,2%	17
BANCO SABADELL	-35,6%	18

IGR:

El IGR de CaixaBank alcanzó un valor de 740 por lo que se aplica una reducción del 0%.

**>> INCENTIVO FINAL DEL PRIMER CICLO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE - PIAC**

Acciones concedidas provisionalmente (ud)	% Reducción sobre el Incentivo Provisional	Acciones concedidas finalmente (ud)
51.782	30%	36.248



## Tercer ciclo PIAC – Determinación del incentivo provisional

### >> PARÁMETROS VINCULADOS AL GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL INCENTIVO PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE - PIAC

Tal y como se explica anteriormente, en el ejercicio 2021 empieza el tercer y último ciclo del PIAC vinculados al Plan Estratégico 2019-2021.

El grado de consecución del Incentivo Provisional se ha determinado en función del grado de cumplimiento de los siguientes objetivos ligados a las siguientes métricas durante el ejercicio 2021:

Concepto objetivable	Ponderación	Objetivo	Resultado	Grado del cumplimiento del objetivo (%)	Grado de consecución del incentivo provisional (%)
REC (Ratio de Eficiencia Core)	40%	56,6	56	110,5	44,2
ROTE (Return on Tangible Equity)	40%	6,2	7,6	120	48
IEX (índice de Experiencia Cliente)	20%	84,3	86,3	120	24

**116,2%**

Para determinar el grado de consecución del Incentivo Provisional de la remuneración variable correspondiente al ejercicio 2021, la Comisión de Retribuciones ha tenido en cuenta el grado de consecución de los objetivos y las escalas de logro asociadas a cada objetivo, con sus correspondientes pendientes (relación entre grado de cumplimiento del objetivo y grado de consecución del incentivo provisional):

#### REC

El REC de CaixaBank alcanzó un grado de cumplimiento del 110,5%, en el ejercicio 2021, lo que supone un grado de consecución del incentivo provisional del 44,2%.

#### ROTE

El ROTE de CaixaBank alcanzó un grado de cumplimiento del 120%, en el ejercicio 2021, lo que supone un grado de consecución del incentivo provisional del 48%.

#### IEX

El IEX de CaixaBank alcanzó un grado de cumplimiento del 120%, en el ejercicio 2021, lo que supone un grado de consecución del incentivo provisional del 24%.



### Coefficiente multiplicador

Para la Concesión del Incentivo Provisional en la Fecha de Concesión del Tercer Ciclo, se incluía un multiplicador que podría llegar hasta 1,6, a aplicar sobre el GCI, en función de la evolución del indicador TSR de CaixaBank por comparación con los 17 bancos comparables durante el periodo 2019-2021.

La escala de consecución para el coeficiente multiplicador adicional aprobada por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, fue la siguiente:

Posición en el grupo de comparación	Coefficiente multiplicador
1ª a 3ª	1,6
4ª a 6ª	1,4
7ª a 10ª	1,2
11ª a 18ª	1

A este respecto, se ha comprobado que CaixaBank ha finalizado en la posición 14ª, por lo que se aplicará un Coeficiente multiplicador de 1.



>> % DE DETERMINACIÓN DEL GRADO DE CONSECUCIÓN DEL INCENTIVO PROVISIONAL DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE - PIAC

**GONZALO GORTÁZAR - CONSEJERO DELEGADO**

Remuneración variable PIAC objetivo 2021 (I) (miles de euros)	PMA (II) (euros)	Unidades asignadas (III = I /II) (ud)	Grado de consecución del incentivo provisional (IV) (%)	Coefficiente Multiplicador aplicado (V)	Acciones concedidas provisionalmente (VI=(III*IV)*V) (ud)
200	2,178	91.828	116,2%	1	106.705

Respecto al Tercer Ciclo del PIAC no ha finalizado el periodo de medición del ajuste expost, tal y como se detalla anteriormente en el presente informe, y por tanto todavía no se ha calculado el Incentivo Final ni se ha realizado entrega de acciones.

**JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI - PRESIDENTE EJECUTIVO**

Remuneración variable PIAC objetivo 2021 (I) (miles de euros)	PMA (II) (euros)	Unidades asignadas (III = I /II) (ud)	Grado de consecución del incentivo provisional (IV) (%)	Coefficiente Multiplicador aplicado (V)	Acciones concedidas provisionalmente (VI=(III*IV)*V) (ud)
120	2,178	55.097	116,2%	1	64.023

Respecto al Tercer Ciclo del PIAC no ha finalizado el periodo de medición del ajuste expost, tal y como se detalla anteriormente en el presente informe, y por tanto todavía no se ha calculado el incentivo final ni se ha realizado entrega de acciones.



## (i) Incentivo a Largo Plazo vinculados al Plan Estratégico 2015-2018

Por otro lado, la Junta General de 23 de abril de 2015 aprobó la implantación de un Incentivo a Largo Plazo (en adelante, ILP) a 4 años (2015-2018) vinculado al cumplimiento del Plan Estratégico entonces vigente y que permitía percibir, transcurridos los 4 años, un número de acciones de CaixaBank siempre que se cumplieran una serie de objetivos estratégicos y requisitos previstos para el colectivo de beneficiarios que incluía, entre otros, a los Consejeros Ejecutivos en aquel momento.

Durante el ejercicio 2021 se ha abonado el segundo diferimiento en acciones al colectivo de beneficiarios de este plan.

A continuación, se detallan las remuneraciones abonadas durante el ejercicio que están diferidas de ejercicios anteriores de los planes a largo plazo:

### GONZALO GORTÁZAR - CONSEJERO DELEGADO

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	12%	13.553	76%	27.106

### JORGI GUAL - PRESIDENTE NO EJECUTIVO

En relación con sus funciones directivas anteriores, el Presidente del Consejo tiene reconocidas hasta la fecha de 14/09/2016 (fecha en la que pasó a ocupar el cargo actual) unos diferimientos pendientes de entrega correspondientes a la remuneración a largo plazo que se detallan a continuación:

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	17%	1.005	100%	0



## TOMÁS MUNIESA - VICEPRESIDENTE NO EJECUTIVO

En relación con las funciones directivas anteriores del Vicepresidente no Ejecutivo del Consejo, éste tiene reconocidas hasta la fecha de 22/11/2018, fecha en la que pasó a ocupar el cargo actual, unos diferimientos pendientes de entrega correspondientes a la remuneración variable a largo plazo que se detallan a continuación:

Concepto de remuneración variable a largo plazo	Instrumento de liquidación	% sobre remuneración variable formato ILP del ejercicio referido	Número de acciones brutas	% acumulado sobre remuneración variable formato ILP de cada ejercicio	Remuneración diferida latente en acciones brutas
Abono de la remuneración variable a largo plazo (ILP 2015-2018)	Acciones	12%	8.247	76%	16.494

## Requerimientos comunes aplicables a la remuneración variable

### Política de retención

Todos los instrumentos entregados están sujetos a un período de retención de un año desde su entrega, durante el cual no podrá disponer de ellos. Durante este periodo, el ejercicio de los derechos atribuidos por los instrumentos corresponde al Consejero Ejecutivo en tanto que titular de los mismos.

La titularidad de los instrumentos y del metálico cuya entrega haya sido diferida es de CaixaBank.

Considerando el carácter bilateral de los contratos y la equidad en el devengo de las prestaciones recíprocas, el metálico diferido devenga intereses para el Consejero Ejecutivo, calculados aplicando el tipo de interés correspondiente al primer tramo de la cuenta de haberes de empleado. Dichos intereses serán satisfechos al término de cada fecha de pago, y se aplicarán sobre el importe en metálico de la remuneración variable efectivamente a percibir, neto de cualquier reducción que procediera.

En cumplimiento de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas (en adelante, **Directrices EBA**), en referencia a los rendimientos de los instrumentos diferidos devengados a partir de 1 de enero de 2017, la Sociedad no los pagará ni durante ni después del periodo de diferimiento.

### Supuestos de reducción de la remuneración variable

Los Consejeros Ejecutivos verán reducido, total o parcialmente, el derecho a percibir los importes de remuneración variable, incluidos los importes diferidos, en supuestos de deficiente desempeño financiero de CaixaBank en su conjunto o de un área concreta de ésta o de las exposiciones ge-

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

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

<sup>4</sup>Directrices de la Autoridad Bancaria Europea ("EBA") sobre políticas de remuneración adecuadas (EBA/GL/2021/04.).

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

### Supuestos de recuperación de la remuneración variable

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

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

### Extinción o suspensión de la relación profesional

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

### Situaciones especiales

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

### Incompatibilidad con estrategias de cobertura personal o mecanismos de elusión

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

### Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

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

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

### Carácter no discrecional

Salvo por las aportaciones obligatorias en base variable, el régimen prestacional o de aportaciones para el sistema de previsión social no tiene naturaleza de beneficio discrecional; debe aplicarse objetivamente en función del acceso a la condición de Consejero Ejecutivo o en circunstancias

similares que determinan una redefinición de las condiciones de retribución, en forma de cantidad alzada o por referencia a la retribución fija, según se establezca.

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

### Eliminación de duplicidades

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

### Régimen de consolidación de derechos

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

### Aportaciones obligatorias en base variable

El 15% de las aportaciones pactadas a planes de previsión social complementaria tendrá la consideración de importe target (teniendo el 85% restante la consideración de componente fijo). Este importe se determina siguiendo los mismos principios que los establecidos para la remuneración variable en forma de bonus, atendiendo sólo a los parámetros de evaluación individuales, y es objeto de aportación a una Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensión.

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

Si el Consejero Ejecutivo abandona la Sociedad por causa de jubilación o por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un período de retención de 5 años,

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

A continuación se detallan las remuneraciones devengadas del ejercicio 2021 correspondientes a la remuneración a través de sistemas de ahorro a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos:

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

Cargo	Sistema de ahorro a largo plazo (aportación definida)		Cobertura fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez	Total
	Componente fijo (85%)	Componente variable (15%)		
Gonzalo Gortázar Consejero Delegado	425	80	65	570
José Ignacio Goirigolzarri Presidente Ejecutivo			71	71
Total por concepto 2021				
Gonzalo Gortázar Consejero Delegado	425	86	58	569
Total por concepto 2020				

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

Aportación al sistema de previsión social total del ejercicio 2021 (I) (miles de euros)	Aportación en base variable (15%)	Resultado retos individuales 2020 (II)	Aportaciones al sistema de previsión social en base variable del ejercicio 2020 (III=I*15%*II) (miles de euros)
500	75	107%	80

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

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

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

(miles de euros)	Cargo	Sociedad participada	Total
Jordi Gual	Consejero	Erste Group Bank	18
Jordi Gual	Consejero	Telefónica	41
Jose Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Consejero	CECA	11
Gonzalo Gortázar	Presidente	VidaCaixa,.	144
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI, S.A.	60
Tomás Muniesa	Vicepresidente	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresidente	SegurCaixa Adeslas	11
<b>Total por concepto 2021</b>			<b>720</b>

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

Cristina Garmendia es miembro del Consejo Asesor de Banca Privada de CaixaBank. La remuneración percibida por su pertenencia al Consejo Asesor, en el ejercicio 2021, asciende a 15.000 euros, no considerándose significativa.

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



## 4. Términos y condiciones de los contratos generales y el correspondiente al Consejero Delegado y al Presidente Ejecutivo

### 4.1 Condiciones generales de los contratos

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

**Duración:** Con carácter general los contratos tendrán duración indefinida.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Cláusulas de terminación anticipada:** Los contratos establecerán los supuestos en los que los Consejeros Ejecutivos pueden proceder a la resolución del contrato con derecho a indemnización, que podrán contemplar situaciones de incumplimiento por parte de

CaixaBank, de cese sin causa justificada o cambio de control de la Sociedad.

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



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

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

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

El abono del importe de los pagos por rescisión anticipada que haya de ser considerado como remuneración variable, será objeto

de diferimiento y pago en la forma prevista para la remuneración variable y quedará sujeto a los mismos supuestos de reducción y recuperación descritos.

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

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





## 4.2 Condiciones particulares de los contratos del Consejero Delegado y del Presidente Ejecutivo

Nombramiento	Condiciones particulares del contrato del Consejero Delegado	Condiciones particulares del contrato del Presidente Ejecutivo
<b>Naturaleza de los contratos</b>	Contrato de naturaleza mercantil	
<b>Duración</b>	Contrato de duración indefinida	
<b>Descripción de funciones, dedicación, exclusividad e incompatibilidades</b>	El contrato contiene la descripción clara de sus funciones y responsabilidades y la obligación de dedicarse en exclusiva a CaixaBank. No contiene pactos de permanencia y se incluyen disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.	
<b>Cumplimiento de deberes y obligación de confidencialidad</b>	El contrato contiene cláusulas de cumplimiento de deberes, confidencialidad y cobertura de responsabilidades.	
<b>Cobertura de responsabilidades civiles e indemnización</b>	Los Consejeros Ejecutivos, así como los demás Consejeros figuran como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos del Grupo	
<b>Pactos de no competencia post-contractual</b>	<p>El contrato contiene un pacto de no competencia post-contractual de duración de un año desde su terminación, que alcanza a cualquier actividad directa o indirecta en el sector financiero.</p> <p>La contraprestación por el pacto de no competencia se fija en una anualidad de los componentes fijos de su retribución y se verá reducido por cualesquiera cantidades percibidas por las Sociedades del Grupo o en las que represente a CaixaBank en concepto de compensación por obligaciones de no competencia post-contractual. Esta compensación será satisfecha en 12 mensualidades iguales, la primera pagadera al término del mes natural en que se extinga el contrato de servicios. El incumplimiento del pacto de no competencia post-contractual dará lugar al abono a CaixaBank por parte del Consejero Ejecutivo de un importe equivalente a una anualidad de los componentes fijos de su retribución.</p>	
<b>Cláusulas de terminación anticipada</b>	<p>Los Consejeros ejecutivos tendrán derecho, sin perjuicio de la compensación por el pacto de no competencia, a percibir una indemnización de una anualidad de los componentes fijos de la remuneración en caso de cese y extinción del contrato de servicios por cualquiera de las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) extinción unilateral por parte del Consejero Ejecutivo por incumplimiento grave de la Sociedad de las obligaciones incluidas en el contrato de servicios;</li> <li>(ii) extinción unilateral por la Sociedad sin justa causa;</li> <li>(iii) cese o no renovación de su puesto como miembro del Consejo y de sus funciones de Consejero Ejecutivo sin justa causa; o</li> <li>(iv) adquisición del control de la Sociedad por una entidad distinta de la Fundación Bancaria la Caixa" o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero o integración en otros grupos empresariales que adquiera el control de la Sociedad.</li> </ul> <p>El importe de la indemnización prevista deberá hacerse efectivo en los términos previstos en cada momento en la normativa vigente y en la Política de Remuneraciones y se verá reducido adicionalmente por cualesquiera cantidades percibidas de las Sociedades descritas en el párrafo anterior en cualquier concepto de indemnización.</p> <p>El derecho a percibir la indemnización está condicionado a la renuncia simultánea, por parte del Consejero Ejecutivo, a todos los cargos de administrador o representante en otras sociedades del Grupo en las que exista un interés por parte de la Sociedad, o en cualesquiera otras entidades ajenas en representación de CaixaBank.</p> <p>Por su parte, la Sociedad podrá cesar al Consejero Ejecutivo de su cargo y rescindir el Contrato de Servicios por justa causa en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Ejecutivo debe desempeñar sus cargos en el Grupo;</li> <li>(ii) la falta de idoneidad sobrevenida para el ejercicio del cargo por causa imputable al Consejero Ejecutivo; o</li> <li>(iii) cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del contrato de servicios o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el Consejero Ejecutivo y las respectivas entidades en las que represente a CaixaBank.</li> </ul> <p>En caso de que la extinción del contrato de servicios se produzca por justa causa o por renuncia voluntaria del Consejero Ejecutivo por causas distintas a las anteriormente indicadas, éste no tendrá derecho a percibir la indemnización descrita anteriormente.</p> <p>En caso de renuncia voluntaria deberá efectuarse con un preaviso de al menos tres meses. En caso de incumplimiento el Consejero Ejecutivo vendrá obligado a satisfacer a la entidad el importe de los componentes fijos de la remuneración correspondiente al tiempo que reste por cumplir el correspondiente plazo.</p>	
<b>Otras condiciones contractuales</b>	Se incluyen en el contrato disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.	Se incluyen en el contrato disposiciones para su integración con la Política de Remuneración.

## 5. Política de Remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2022

A la fecha de publicación de este Informe, la Política de Remuneración vigente es aquella que fue objeto de modificación por la Junta General de Accionistas del 14 de mayo de 2021, como consecuencia de la operación societaria de fusión con Bankia.

Sin perjuicio de lo anterior, está previsto someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2022 una nueva Política de Remuneración de Consejeros, que, en caso de ser aprobada, sustituirá íntegramente a la anterior política, cuya última modificación fue aprobada por la Junta General de Accionistas de 14 de mayo de 2021.

### Motivos que justifican la aprobación de una nueva política de remuneración

La propuesta de aprobación de una nueva Política de Remuneración viene justificada, entre otros, por los siguientes motivos:

- La aprobación de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas. En concreto, conforme a la Disposición Transitoria 1ª de esta Ley, Las sociedades deben someter a aprobación la Política de Remuneraciones adaptada a dichas modificaciones en la primera junta general que se celebre con posterioridad a los 6 meses desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado.
- Las novedades normativas en materia de remuneraciones en entidades de crédito que se han producido a lo largo de 2021 en el régimen de remuneración de las entidades de crédito, como parte de la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019.
- El cambio en el modelo de incentivación variable mediante

la unificación del sistema de remuneración variable anual y a largo plazo en un único esquema de retribución.

### Principales novedades introducidas en la nueva política de remuneración

Las principales novedades que está previsto que se introduzcan en la nueva Política de Remuneración que se eleve a la Junta General de Accionistas, se pueden resumir en las siguientes:

- Actualización de la aprobación de la Política conforme al nuevo marco normativo tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital.
- Mayor transparencia sobre cómo la Política impulsa comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo, y de qué forma tiene en cuenta la Política de Remuneraciones de los empleados.
- Modificación del sistema de incentivación variable, a través de la implantación de un nuevo Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales, vinculado a la consecución de objetivos anuales y plurianuales previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.
- Ampliación del periodo de retención de las acciones entregadas a los Consejeros Ejecutivos a tres años, dando cumplimiento a la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (en adelante, CBG).
- Mayor regulación sobre las condiciones retributivas aplicables a posibles nuevos Consejeros Ejecutivos.
- Fijación de un porcentaje de actualización durante el periodo de aplicación de la Política para determinados conceptos retributivos y una referencia a efectos de conceder remuneración variable garantizada.

- Establecimiento de un plazo de preaviso para los contratos de los Consejeros Ejecutivos de, al menos, tres meses.
- Introducción de un apartado que habilita la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política, en los términos expuestos en el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC.



## 5.1 Retribución de los consejeros en su condición de tales

La cifra máxima de Remuneración del conjunto de Consejeros, sin tener en cuenta la remuneración por las funciones ejecutivas (2.925.000 €) se fijó en la Junta General de 2021 y su distribución puede dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los Consejeros. Los importes para el ejercicio en curso se detallan a continuación:

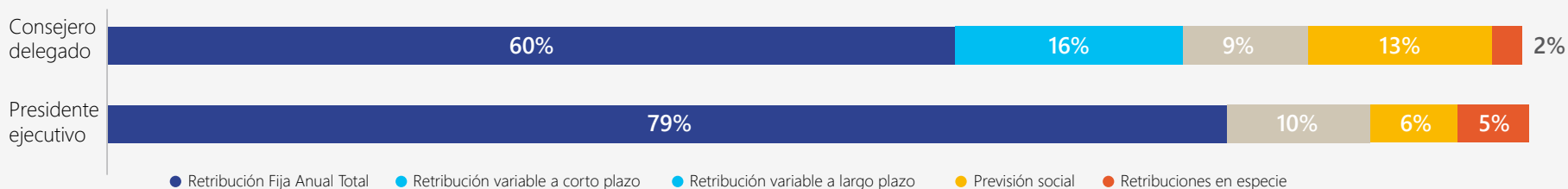
### >> REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS COMISIONES

(miles de euros)	Total 2022
Remuneración base por miembro del Consejo	90
Remuneración adicional por la Presidencia del Consejo	-
Remuneración adicional al Consejero Coordinador	38
Remuneración adicional por miembro de la Comisión Ejecutiva	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión Ejecutiva	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Riesgos	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Riesgos	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Auditoría y Control	50
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control	10
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Nombramientos	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Nombramientos	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Retribuciones	30
Remuneración adicional al Presidente de la Comisión de Retribuciones	6
Remuneración adicional por miembro de la Comisión de Innovación, Tecnología y Transformación Digital	30
(miles de euros)	Total 2022
Remuneración a distribuir en 2022 en el marco de la retribución máxima aprobada en 2022	2.925

## 5.2 Retribución de los consejeros con funciones ejecutivas

A modo de resumen, a continuación se presenta el mix retributivo correspondiente a la retribución prevista para los Consejeros Ejecutivos de CaixaBank en 2022:

### >> MIX RETRIBUTIVO 2022



### 5.2.1 Componentes fijos de la remuneración

El importe de los componentes fijos para Consejeros Ejecutivos, previsto para el ejercicio 2022 es el que se indica a continuación:

#### >> REMUNERACIÓN VINCULADA A COMPONENTES FIJOS DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Sueldos	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por cargos en sociedades del grupo	Remuneración por pertenencia a consejos fuera del grupo	Tota Remuneración Fija Total previsto 2022
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	2.061	90	50	60	0	2.261
Jose Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	1.483	90	60	0	17	1.650
Total consejeros ejecutivos		3.544	180	110	60	17	3.911

Los conceptos fijos de remuneración del Consejero Delegado no se han incrementado respecto a 2021.

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

#### >> REMUNERACIÓN EN ESPECIE DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Asistencia médica propia y familiares*	Uso de automóvil y vivienda	Otros	Total previsto 2022
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	5			5
Jose Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	2			2
Total consejeros ejecutivos		7			7

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

## 5.2.2 Componentes variables de la remuneración

### Esquema de Remuneración Variable con Métricas Plurianuales

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

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

La remuneración para 2022 de los Consejeros Ejecutivos no sufre variación respecto a 2021. Así pues, el importe target del nuevo esquema de remuneración variable con métricas plurianuales de acuerdo con la nueva Política de Remuneración de Consejeros es la suma de los importes target de 2021 del bonus anual y del incentivo a largo plazo (PIAC).

Los importes target para este concepto determinados en 2022 son los siguientes:

(miles de euros)	Cargo	Remuneración variable objetivo (miles de €)
Gonzalo Gortázar	Consejero Delegado	909
Jose Ignacio Goirigolzarri	Presidente Ejecutivo	320

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

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



## >> MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES ANUALES

Criterios		Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución
Corporativos	Financieros	ROTE	20%	> 7,77 = 120%	120%
				Entre 7,7 y 5,7	Entre 120 y 80%
				< 5,7 = 0%	0
	Financieros	REC	20%	< 53,4 = 120%	120%
				Entre 53,4 y 56,1	Entre 120 y 80%
				> 56,1 = 0%	0
	NPs	NPs	10%	< -1.054 = 120%	120%
				Entre -1.054 y 0	Entre 120 y 80%
				>=0 = 0%	0



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

\*\* El NPS oficina, y IEX segmentos ponderan en función del peso de cada negocio en el Margen Ordinario.

Crterios	Métrica	Ponderación	Grado de cumplimiento	Grado de consecución		
	RAF	20%	<= 3 ámbares	120%		
			3,5 ámbares	115%		
			4 ámbares	110%		
			4,5 ámbares	105%		
			5 ámbares	100%		
			5,5 ámbares	95%		
			6 ámbares	90%		
			6,5 ámbares	85%		
			7 ámbares	80%		
			7,5 ámbares	0		
Corporativos	No Financieros	Calidad	10%	Cada reto individualmente en escalas entre el 0 por debajo de 80% y hasta un máximo del 120%	Máximo del 120% y mínimo del 80% por debajo 0	
				Promedio ponderado (NPS oficina, y IEX segmentos) 70% y 30% NPS digital		
				> 96,25 y factor corrector 0 = 100%		Entre 120% y 0
				Entre 96,25 y 95 = 90%		Entre 108% y 0
	COMPLIANCE(**)	10%	Entre 95 y 94 = 80%	Entre 96% y 0		
			< 94 = 0%	0		
			> 22.962 = 120%	120%		
			Entre 22.962 y 15.308	Entre 120 y 80%		
	Sostenibilidad	10%	< 15.308 = 0%	0		

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

\*\* El NPS oficina, y IEX segmentos ponderan en función del peso de cada negocio en el Margen Ordinario.

\*\*\* El 10% del Bonus estará afectado por un factor corrector en función de la resolución o re-evaluación de los GAPS de criticidad Alta y Media de CaixaBank.

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

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

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

#### ROTE (20%)

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

#### REC (20%)

**Definición:** Es el peso que suponen los gastos recurrentes en relación con los ingresos de la actividad core de la entidad. Se calcula como la relación porcentual de los gastos recurrentes del Grupo entre los ingresos core (margen de intereses, comisiones y los ingresos vinculados a los seguros).

#### NPAs (10%)

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

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

#### RAF (20%)

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

#### Calidad (10%)

**Definición:** Métrica que combina el índice de Net Promoter Score (clientes que nos recomiendan) con un índice de experiencia de cliente.

Es el peso que suponen los gastos recurrentes en relación con los ingresos de la actividad core de la entidad. Se calcula como la relación porcentual de los gastos recurrentes del Grupo entre los ingresos core (margen de intereses, comisiones y los ingresos vinculados a los seguros).

#### Compliance (10%)

**Definición:** Índice agregado de métricas que miden procesos de Prevención de Blanqueo de Capitales, MiFID y correcta comercialización de productos y servicios.

#### Sostenibilidad (10%)

**Definición:** Movilización de finanzas sostenibles, mide la nueva producción de finanzas sostenibles.

A efectos de determinar la concesión de remuneración variable por los factores anuales (financieros y no financieros) anteriormente descritos, una vez cerrado el ejercicio 2022 se comparará el resultado de cada métrica con su valor objetivo, y en función del grado de cumplimiento del mismo, se calculará la remuneración variable a percibir aplicando las correspondientes escalas de grado de consecución, según la ponderación asociada a cada indicador, sobre la base del valor objetivo.

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





## >> MÉTRICAS DE MEDICIÓN DE FACTORES PLURIANUALES

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

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

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

### CET1 (25%)

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

### TSR (25%)

**Definición:** Comparativa con la media del índice EUROSTOXX Banks – Gross Return.

### ROTE Plurianual (25%)

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

### Sostenibilidad (25%)

**Definición:** Se establece en alcanzar una cifra acumulada de movilización de finanzas sostenibles en el periodo 2022-2024 definida en el plan director de sostenibilidad.

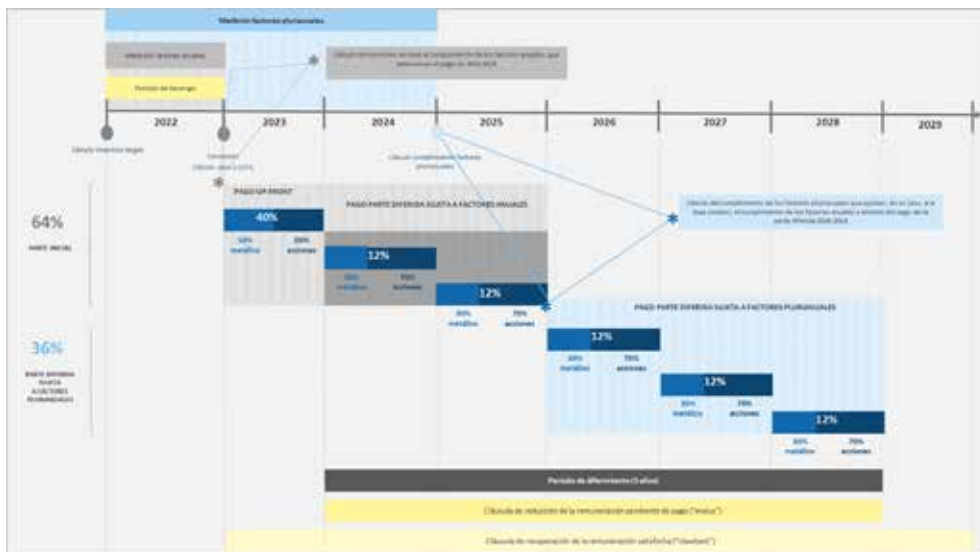
Las métricas mencionadas anteriormente tendrán asociadas unas escalas de grado de cumplimiento, de manera que, de no alcanzarse los objetivos establecidos para cada uno de ellos en el periodo de medición de tres años, podrán minorar la parte diferida de la remuneración variable pendiente de abono, pero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

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

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

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

A continuación, se incluye un ejemplo gráfico del sistema de concesión, consolidación y pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos, tomando como referencia el ejercicio 2022:



## REMUNERACIÓN A TRAVÉS DE SISTEMAS DE AHORRO A LARZO PLAZO DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)

Cobertura de fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez

Cargo	Componente fijo (85%)	Componente variable (15%) <sup>1</sup>	Cobertura de fallecimiento, incapacidad permanente y gran invalidez	Total previsto 2022
Gonzalo Gortázar Consejero Delegado	425	88	73	586
Jose Ignacio Goirigolzarri Presidente Ejecutivo			101	101
<b>Total consejeros ejecutivos</b>	<b>425</b>	<b>88</b>	<b>174</b>	<b>687</b>

<sup>1</sup>Se informan las aportaciones al sistema de previsión social en base variable prevista en el ejercicio en curso. Se ha considerado la consecución de los retos individuales del 118% del Consejero Delegado resultado de la evaluación de 2021.

### Aportaciones a sistemas de previsión y otras coberturas

En el caso del Consejero Delegado, se realizará una aportación definida total cada año de 425.000 € para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

El importe target anual correspondiente a la Póliza de Beneficios Discrecionales de Pensiones, con arreglo a lo previsto en el apartado 5.8.e), es de 75.000 € en el caso de D. Gonzalo Gortázar Rotaache.

Adicionalmente a la aportación definida anteriormente descrita, se establecerá una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la Remuneración Fija Anual Total en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 72.547 €.

Se reconoce a favor de D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeche una cobertura de fallecimiento e incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez por el importe de dos anualidades de la Remuneración Fija Anual Total en el momento en que se produzca la contingencia. La estimación de la prima por esta cobertura es de 100.862 € para cada año de vigencia de la presente Política de Remuneración.



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

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

#### >> REMUNERACIÓN A TRAVÉS DE SISTEMAS DE AHORRO A LARZO PLAZO DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

(miles de euros)	Cargo	Sociedad participada	Total previsto 2022
Jose Ignacio Goirigolzarri	Consejero	CECA	17
Gonzalo Gortázar	Consejero	Banco BPI	60
Tomás Muniesa	Vicepresidente	VidaCaixa	435
Tomás Muniesa	Vicepresidente	SegurCaixa Adeslas	11
<b>Total por concepto 2022</b>			<b>523</b>

### 5.2.4 Remuneraciones al margen de la condición de Consejero.

Fernando Maria Ulrich Costa Duarte es Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración del Banco BPI. La remuneración prevista para 2022 por su pertenencia a dicho consejo es de 750.000 euros.

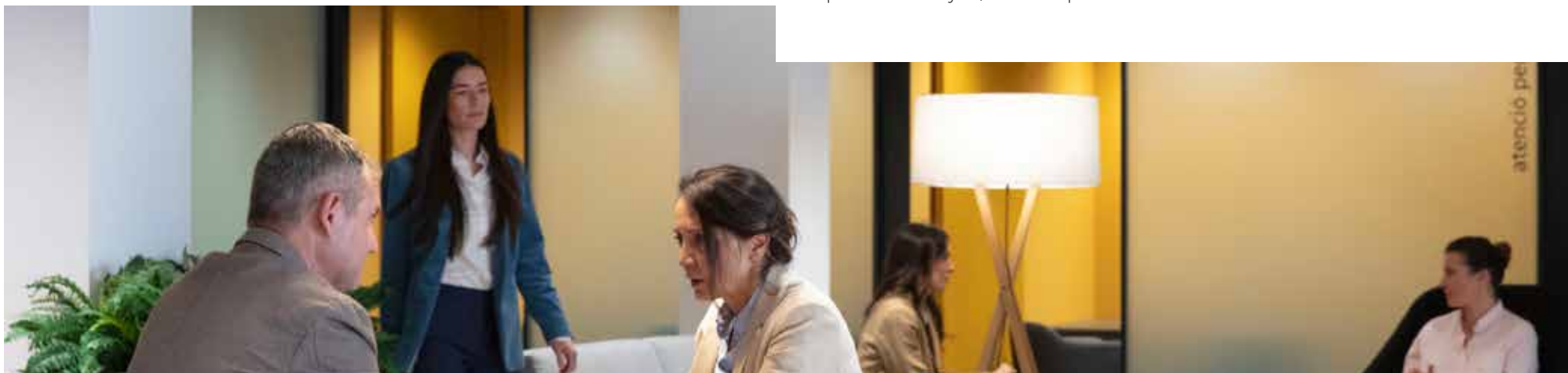
#### Política de retención

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

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

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

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



## 6. Tabla de conciliación de contenido con el modelo de informe de remuneraciones de CNMV

Sección en el modelo de CNMV

Incluido en informe estadístico

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

A.1 y subpartados	No Sección 2 y Sección 5 en referencia a la política de remuneraciones Sección 5 en referencia a los componentes fijos de los consejeros en su condición de tales Sección 5 en referencia a los distintos componentes de remuneración de los consejeros con funciones ejecutivas Sección 4 en referencia a las características de los contratos celebrados con los consejeros con funciones ejecutivas Sección 5 en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2022 y su valoración cuantitativa
A.2	Sección 5 en referencia a las modificaciones propuestas en la remuneración para el ejercicio 2022 y su valoración cuantitativa
A.3	Sección 5 e Introducción en referencia a la política de remuneraciones
A.4	Introducción, Sección 2 y Sección 5 en referencia a la votación del IARC y la política de remuneraciones

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

B.1 y subpartados	No	Sección 2 y Sección 3
B.2	No	Sección 2 y Sección 3
B.3	No	Sección 2, Sección 3 y Sección 5
B.4	Si	Sección 2 y Sección 6
B.5	No	Sección 3
B.6	No	Sección 3
B.7	No	Sección 3
B.8	No	No aplicable
B.9	No	Sección 3
B.10	No	No aplicable
B.11	No	Sección 3 y Sección 4

Sección en el modelo de CNMV

Incluido en informe estadístico

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

B.12	No	Sección 5
B.13	No	No se contempla el otorgamiento de facilidades financieras como forma de retribución de los consejeros. En la Nota 41 de las cuentas anuales consolidadas se detalla la financiación concedida a los consejeros y al resto del personal clave.
B.14	No	Sección 3
B.15	No	No están contemplados en la actualidad
B.16	No	Sección 3

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

C	Sí	Sección 7
C.1 a) i)	Sí	Sección 7
C.1 a) ii)	Sí	Sección 7
C.1 a) iii)	Sí	Sección 7
C.1 a) iv)	Sí	Sección 7
C.1 b) i)	Sí	Sección 7
C.1 b) ii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iii)	Sí	No aplicable
C.1 b) iv)	Sí	No aplicable
C.1 c)	Sí	Sección 7
C.2	Sí	Sección 7

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

D.	Sí	
----	----	--

## 7. Información estadística de remuneraciones exigida por la CNMV

### >> DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR



Fecha fin del ejercicio de referencia:  
31/12/2021



Denominación Social:  
CAIXABANK, S.A.



CIF:  
A-08663619



Domicilio Social:  
Cl. Pintor Sorolla N.2-4 (Valencia)

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

#### B.4. INFORME DEL RESULTADO DE LA VOTACIÓN CONSULTIVA DE LA JUNTA GENERAL AL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DEL EJERCICIO ANTERIOR, INDICANDO EL NÚMERO DE VOTOS NEGATIVOS QUE SE HAYAN EMITIDO:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	6.078.499.100	75,41
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	86.672.915	1,43
Votos a favor	4.395.663.744	72,31
Votos en blanco	0	0
Abstenciones	1.596.162.441	26,26

### >> C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJOS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Ayuso, Joaquín	Consejero Independiente	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Bassons, M. Teresa	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
Campo, Francisco Javier	Consejero Independiente	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Castillo, Eva	Consejero Independiente	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Fisas, M. Verónica	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
García-Bragado, Alejandro	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
Garmendia, Cristina	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Garralda, Ignacio	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
Goirigolzarri, José Ignacio	Presidente Ejecutivo	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Gortázar, Gonzalo	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Gual, Jordi	Presidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
Moraleda, M. Amparo	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Muniesa, Tomás	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Reed, John S.	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Sanchiz, Eduardo Javier	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Santero, María Teresa	Consejero Dominical	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Serna, José	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Ulrich, Fernando María	Consejero Otro Externo	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Usarraga, Koro	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Fundación Cajacanarias	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021



**C.1. COMPLETE LOS SIGUIENTES CUADROS RESPECTO A LA REMUNERACIÓN INDIVIDUALIZADA DE CADA UNO DE LOS CONSEJEROS (INCLUYENDO LA RETRIBUCIÓN POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES EJECUTIVAS) DEVENGADA DURANTE EL EJERCICIO**

**A) RETRIBUCIONES DE LA SOCIEDAD OBJETO DEL PRESENTE INFORME:**

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Ayuso, Joaquin	69		60						129	
Bassons, M.Teresa	21		7						28	120
Campo, Francisco Javier	69		60						129	
Castillo, Eva	69		60						129	
Fisas, M.Veronica	90		100						190	183
Garcia-Bragado, Alejandro	21		7						28	120
Garmendia, Cristina	90		110						200	169
Garralda, Ignacio	21								21	90
Goirigolzarri, Jose Ignacio	69		45	1.122	117				1.353	
Gortázar, Gonzalo	90		50	1.917	413				2.470	1.701
Gual, Jordi	258		14						272	1.150
Moraleda, M. Amparo	90		116						206	206
Muniesa, Tomas	90		100						190	171
Reed, John S.	128		36						164	149
Sanchiz, Eduardo Javier	90		140						230	218
Santero, Maria Teresa	69		38						107	
Serna, José	90		73						163	140
Ulrich, Fernando Maria	69		60						129	
Usarraga, Koro	90		160						250	231
Fundación Cajacanarias	21		12						33	140

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos
Goirigolzarri, Jose Ignacio	plan de bonus 2021					42.653	2,73	116			
	3r ciclo PIAC 2019-2021				64.023						
Gortázar, Gonzalo	Plan de Bonus 2021					151.168	2,73	412			
	1r ciclo PIAC 2019-2021		51.782						15.534		36.248
	3r ciclo PIAC 2019-2021				106.705						

>> OBSERVACIONES

En el ejercicio 2021 el Sr. Goirigolzarri ha devengado 42.653 acciones correspondientes al 50% del plan de bonus anual 2021 que va a percibir de la siguiente manera: el 40% (17.061 acciones) se entrega en febrero 2022. el 60% restante, siempre que no concurran ninguno de los supuestos de reducción previstos, se entregará en 5 partes en 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027. Del tercer ciclo del Plan de Incentivos Anuales Condicionados al Plan Estratégico 2019-2021 se han concedido provisionalmente, y sujeto a ajuste expost, 64.023 acciones.

El Sr. Gortazar ha devengado, en el ejercicio 2021, 151.168 acciones correspondientes al 50% del plan de bonus anual 2021 que va a percibir de la siguiente forma: el 40% (60.467 acciones) se entrega en febrero 2022. El 60% restante, siempre que no concurran ninguno de los supuestos de reducción previstos, se entregará en 5 partes en 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027. Finalizado el período de medición del ajuste expost del primer ciclo del PIAC 2019-2021, se ha aplicado un ajuste del 30% sobre el incentivo provisional (15.534 acciones) y se han consolidado 36.248 acciones que serán entregadas en 3 partes en 2023, 2024 y 2025. Del tercer ciclo del PIAC 2019-2021 se han concedido provisionalmente, y sujeto a ajuste expost, 106.705 acciones.

Todas las acciones entregadas están sujetas a un período de retención de un año desde su entrega.



iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Gortázar, Gonzalo			505	511	2.768	2.502	2.690	2.176
Muniesa, Tomas					29	30		

>> **OBSERVACIONES**

El criterio general para los importes de los fondos acumulados es que se muestran los saldos devengados por la función de Consejero. Para los Consejeros Ejecutivos se incluyen además de los saldos devengados por funciones anteriores en la Sociedad.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivos
Goirigolzarri, Jose Ignacio	Seguro de Salud	2
Goirigolzarri, Jose Ignacio	Prima de riesgo seguro de vida	71
Gortázar, Gonzalo	Seguro de Salud	5
Gortázar, Gonzalo	Prima de riesgo seguro de vida	65
Gortázar, Gonzalo	Retribución en especie revisión médica	2



**B) RETRIBUCIONES A LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD COTIZADA POR SU PERTENENCIA A ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE SUS ENTIDADES DEPENDIENTES**

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Gortázar, Gonzalo	204								204	560
Muniesa, Tomas	435								435	435
Ulrich, Fernando María	750								750	

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020



#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
José Ignacio Goirigolzarri	Concepto	
Tomás Muniesa	Concepto	
Gonzalo Gortázar	Concepto	
John S. Reed	Concepto	
Joaquín Ayuso	Concepto	
Francisco Javier Campo	Concepto	
Eva Castillo	Concepto	
Fernando María Ulrich	Concepto	
Verónica Fisas	Concepto	
Cristina Garmendia	Concepto	
Amparo Moraleda	Concepto	
Eduardo Javier Sanchiz	Concepto	
María Teresa Santero	Concepto	
José Serna	Concepto	
Koro Usarraga	Concepto	
Jordi Gual	Concepto	
Fundación Caja Canarias	Concepto	
María Teresa Bassons	Concepto	
Alejandro García-Bragado	Concepto	
Ignacio Garralda	Concepto	

**C) RESUMEN DE LAS RETRIBUCIONES (EN MILES DE €): SE DEBERÁN INCLUIR EN EL RESUMEN LOS IMPORTES CORRESPONDIENTES A TODOS LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS INCLUIDOS EN EL PRESENTE INFORME QUE HAYAN SIDO DEVENGADOS POR EL CONSEJERO, EN MILES DE EUROS**

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en Sociedades del Grupo				Total ejercicio 2021 sociedad + grupo	
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro		Remuneración por otros conceptos
Ayuso, Joaquin	129				129					129
Bassons, M.Teresa	28				28					28
Campo, Francisco Javier	129				129					129
Castillo, Eva	129				129					129
Fisas, M.Veronica	190				190					190
García-Bragado, Alejandro	28				28					28
Garmendia, Cristina	200				200					200
Garralda, Ignacio	21				21					21
Goirigolzarri, Jose Ignacio	1.353	116		73	1.542					1.542
Gortázar, Gonzalo	2.470	412		72	2.954	204			204	3.158
Gual Jordi	272				272					272
Moraleda, M. Amparo	206				206					206
Muniesa, Tomas	190				190	435			435	625
Reed, John S.	164				164					164
Sanchiz, Eduardo Javier	230				230					230
Santero, Maria Teresa	107				107					107
Serna, José	163				163					163
Ulrich, Fernando Maria	129				129	750			750	879
Usarraga, Koro	250				250					250
Fundación Cajacanarias	33				33					33
<b>Total</b>	<b>6.421</b>	<b>528</b>		<b>145</b>	<b>7.094</b>	<b>1.389</b>			<b>1.389</b>	<b>8.483</b>

**C.2) INDIQUE LA EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS DEL IMPORTE Y VARIACIÓN PORCENTUAL DE LA RETRIBUCIÓN DEVENGADA POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS DE LA COTIZADA QUE LO HAYAN SIDO DURANTE EL EJERCICIO, DE LOS RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD Y DE LA REMUNERACIÓN MEDIA SOBRE UNA BASE EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO DE LOS EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD Y DE SUS ENTIDADES DEPENDIENTES QUE NO SEAN CONSEJEROS DE LA COTIZADA.**

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros Ejecutivos</b>									
José Ignacio Goirigolzarri	1.542								
Gonzalo Gortázar	3.158	35,83	2.325	-24,56	3.082	4,05	2.962	6,13	2.791
<b>Consejeros Externos</b>									
Joaquín Ayuso	129	-	0	-	0	-	0	-	0
M. Teresa Bassons	28	-76,67	120	0,00	120	-2,44	123	-13,99	143
Francisco Javier Campo	129	-	0	-	0	-	0	-	0
Eva Castillo	129	-	0	-	0	-	0	-	0
M. Verónica Fisas	190	3,83	183	12,96	162	15,71	140	26,13	111
Alejandro García-Bragado	28	-76,67	120	0,00	120	1,69	118	31,11	90
Cristina Garmendia	200	18,34	169	177,05	61	-	0	-	0
Ignacio Garralda	21	-76,67	90	-12,62	103	-24,26	136	147,27	55
Jordi Gual	272	-76,35	1.150	0,00	1.150	0,00	1.150	0,00	1.150
M. Amparo Moraleda	206	0,00	206	6,19	194	6,01	183	-28,52	256
Tomás Munisa	625	3,14	606	5,39	575	-43,68	1.021	-	0
John S. Reed	164	10,07	149	18,25	126	2,44	123	36,67	90
Eduardo Javier Sanchiz	230	5,50	218	10,66	197	8,24	182	628,00	25
M. Teresa Santero	107	-	0	-	0	-	0	-	0
José Serna	163	16,43	140	0,00	140	0,00	140	8,53	129
Fernando María Ulrich	879	-	0	-	0	-	0	-	0
Koro Usarraga	250	8,23	231	17,26	197	5,91	186	32,86	140
Fundación Caja Canarias	33	-76,43	140	0,00	140	2,94	136	83,78	74
<b>Resultados De La Sociedad</b>	<b>5.315</b>	<b>232%</b>	<b>1.601</b>	<b>-23%</b>	<b>2.077</b>	<b>-26%</b>	<b>2.807</b>	<b>34%</b>	<b>2.098</b>
<b>Remuneración Media De Los Empleados</b>	<b>58</b>	<b>-1%</b>	<b>59</b>	<b>-3%</b>	<b>60</b>	<b>3%</b>	<b>59</b>	<b>2%</b>	<b>57</b>

**>> 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.

En el año 2021 se ha nombrado un nuevo Consejero Ejecutivo y 5 Consejeros no Ejecutivos con fecha 26/03/2021, en la misma fecha 5 Consejeros no Ejecutivos han causado baja. 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 la información de la remuneración media de los empleados se ha utilizado el dato de sueldos y salarios y el dato de la plantilla media del año que se detallan en el informe de gestión.

En el año 2021, el total de las acciones generadas por planes de incentivos de Consejeros Ejecutivos, Alta Dirección y resto de empleados que están pendientes de entrega suponen el 0,16% del total del capital social.

>> D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS



Fecha aprobación:  
17/02/2022

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

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

SI  
 NO



---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2021 ]

CIF: [ A08663619 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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



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

---

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	6.078.499.100	75,41

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	86.672.915	1,43
Votos a favor	4.395.663.744	72,31
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.596.162.441	26,26

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Presidente Ejecutivo	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOHN S.REED	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Doña EVA CASTILLO SANZ	Consejero Independiente	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Consejero Otro Externo	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Consejero Dominical	Desde 26/03/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JORDI GUAL SOLE	Presidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 26/03/2021

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	69		45	1.122	117				1.353	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	90		100						190	171
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	90		50	1.917	413				2.470	1.701
Don JOHN S. REED	128		36						164	149
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	69		60						129	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	69		60						129	
Doña EVA CASTILLO SANZ	69		60						129	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	69		60						129	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	90		100						190	183
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	90		110						200	169
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	90		116						206	206
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	90		140						230	218
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	69		38						107	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	90		73						163	140
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	90		160						250	231
Don JORDI GUAL SOLE	258		14						272	1.150

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	21		12						33	140
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	21		7						28	120
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	21		7						28	120
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	21								21	90

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	3r ciclo PIAC 2019-2021				64.023			0,00				
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Plan de bonus 2021						42.653	2,73	116			
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	1r ciclo PIAC 2019-2021		51.782					0,00		15.534		36.248
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3r ciclo PIAC 2019-2021				106.705			0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHÉ	Plan de Bonus 2021						151.168	2,73	412			
Don JOHN S.REED	Plan							0,00				
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ SERNA MASÍA	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Don JORDI GUAL SOLE	Plan							0,00				
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Plan							0,00				
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Plan							0,00				

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOHN S.REED	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Don JORDI GUAL SOLE	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI					29	30		
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE			505	511	2.768	2.502	2.690	2.176
Don JOHN S.REED								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Don JORDI GUAL SOLE								
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS								
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU								
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO								

#### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Seguro de Salud	2
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Prima de riesgo seguro de vida	71
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Seguro de Salud	5

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Prima de riesgo seguro de vida	65
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Retribución en especie revisión médica	2
Don JOHN S.REED	Concepto	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepto	
Doña EVA CASTILLO SANZ	Concepto	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepto	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Don JORDI GUAL SOLE	Concepto	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Concepto	
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepto	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepto	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepto	

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE										
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	435								435	435
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	204								204	560
Don JOHN S.REED										
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA										
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA										
Doña EVA CASTILLO SANZ										
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	750								750	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES										
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL										
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ										
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU										
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ										
Don JOSÉ SERNA MASIÁ										
Doña KORO USARRAGA UNSAIN										
Don JORDI GUAL SOLE										
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS										

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE										
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU										
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO										

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Plan							0,00				
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Plan							0,00				
Don JOHN S.REED	Plan							0,00				
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Plan							0,00				
Doña EVA CASTILLO SANZ	Plan							0,00				
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Plan							0,00				
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Plan							0,00				
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Plan							0,00				
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Plan							0,00				
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Plan							0,00				
Don JORDI GUAL SOLE	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Plan							0,00				
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAEHE	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	
Don JOHN S.REED	
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	
Doña EVA CASTILLO SANZ	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	
Don JORDI GUAL SOLE	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE								
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI								
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE								
Don JOHN S. REED								
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA								
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA								
Doña EVA CASTILLO SANZ								
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH								
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES								
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL								
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ								
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU								

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ								
Don JOSÉ SERNA MASIÁ								
Doña KORO USARRAGA UNSAIN								
Don JORDI GUAL SOLE								
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS								
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE								
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU								
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO								

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ	Concepto	
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	Concepto	
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	Concepto	
Don JOHN S.REED	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	Concepto	
Doña EVA CASTILLO SANZ	Concepto	
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	Concepto	
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	Concepto	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	Concepto	
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	Concepto	
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	Concepto	
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	Concepto	
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	Concepto	
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	Concepto	
Don JORDI GUAL SOLE	Concepto	
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	Concepto	
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	Concepto	
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	Concepto	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	Concepto	

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	1.353	116		73	1.542						1.542
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	190				190	435				435	625
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	2.470	412		72	2.954	204				204	3.158
Don JOHN S.REED	164				164						164
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	129				129						129
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	129				129						129
Doña EVA CASTILLO SANZ	129				129						129
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	129				129	750				750	879
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	190				190						190

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	200				200						200
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	206				206						206
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	230				230						230
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	107				107						107
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	163				163						163
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	250				250						250
Don JORDI GUAL SOLE	272				272						272
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	33				33						33
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	28				28						28
Don ALEJANDRO GARCÍA- BRAGADO DALMAU	28				28						28

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	21				21						21
TOTAL	6.421	528		145	7.094	1.389				1.389	8.483

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don JOSÉ IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHE	1.542	-	0	-	0	-	0	-	0
Don GONZALO GORTÁZAR ROTAECHE	3.158	35.83	2.325	-24.56	3.082	4,05	2.962	6,13	2.791
<b>Consejeros externos</b>									
Don JOAQUIN AYUSO GARCÍA	129	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA TERESA BASSONS BONCOMPTE	28	-76.67	120	0,00	120	-2,44	123	-13,99	143

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don FRANCISCO JAVIER CAMPO GARCÍA	129	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña EVA CASTILLO SANZ	129	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA VERÓNICA FISAS VERGES	190	3,83	183	12,96	162	15,71	140	26,13	111
Don ALEJANDRO GARCÍA-BRAGADO DALMAU	28	-76,67	120	0,00	120	1,69	118	31,11	90
Doña CRISTINA GARMENDIA MENDIZÁBAL	200	18,34	169	177,05	61	-	0	-	0
Don IGNACIO GARRALDA RUIZ DE VELASCO	21	-76,67	90	-12,62	103	-24,26	136	147,27	55
Don JORDI GUAL SOLE	272	-76,35	1.150	0,00	1.150	0,00	1.150	0,00	1.150
Doña MARÍA AMPARO MORALEDA MARTÍNEZ	206	0,00	206	6,19	194	6,01	183	-28,52	256
Don TOMÁS MUNIESA ARANTEGUI	625	3,14	606	5,39	575	-43,68	1.021	-	0
Don JOHN S.REED	164	10,07	149	18,25	126	2,44	123	36,67	90
Don EDUARDO JAVIER SANCHIZ IRAZU	230	5,50	218	10,66	197	8,24	182	628,00	25
Doña MARÍA TERESA SANTERO QUINTILLÁ	107	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JOSÉ SERNA MASIÁ	163	16,43	140	0,00	140	0,00	140	8,53	129
Doña KORO USARRAGA UNSAIN	250	8,23	231	17,26	197	5,91	186	32,86	140

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
FUNDACIÓN CAJA CANARIAS	33	-76,43	140	0,00	140	2,94	136	83,78	74
Don FERNANDO MARÍA COSTA DUARTE ULRICH	879	-	0	-	0	-	0	-	0



**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ 17/02/2022 ]

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

- Si  
 No