



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

Consejo de Administración – 17 de febrero de 2022

I. OBJETO DE LA RECOMENDACIÓN

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

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

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

El Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank, Sociedad o Entidad**), con sujeción a lo dispuesto en el citado apartado g) del artículo 34.1 de la LOSS, emite la presente Recomendación Pormenorizada para la aprobación de la propuesta de acuerdo de aprobación del nivel máximo de remuneración variable (200% de los componentes fijos) para un número de 186 cargos del Colectivo Identificado, que se incluye en el punto 12º del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de la Sociedad convocada para el día 7 de abril de 2022, en primera convocatoria, y para el siguiente día, 8 de abril de 2022, en segunda convocatoria.

II. NORMATIVA APLICABLE

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

Entre los componentes variables de la remuneración quedan incluidos no sólo los bonus o incentivos variables sino también otros conceptos como determinados pagos por

terminación anticipada (indemnizaciones, compensaciones por obligaciones de no competir) o los pagos por abandono de contratos anteriores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, la Guía EBA ha incluido un nuevo apartado (175), en virtud del cual determinados pagos tras la finalización de un contrato, o bien no se consideran remuneración variable, o bien no están sujetos a los requisitos aplicables a la remuneración variable⁵.

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

1. Política general de remuneración en materia de remuneración variable

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

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

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

2. Política de Remuneración del Consejo de Administración

a) Consideraciones generales

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

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

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

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

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

b) Consideraciones relativas a los pagos por terminación

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

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

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

c) Práctica seguida por la Entidad

En la práctica contractual seguida por CaixaBank desde la aplicación de la Guía EBA, en los contratos de los Consejeros Ejecutivos en los que se ha establecido indemnización, ésta ha sido fijada en un importe igual a una anualidad de los componentes fijos de la remuneración; por otra parte, la duración de los pactos de no competencia no contractual de los contratos vigentes es de un año, y la compensación se ha establecido en un importe igual a una anualidad de los componentes fijos de la remuneración, pagadero mensualmente en doce partes iguales.

Dada la naturaleza mercantil (no laboral) de los contratos con los consejeros ejecutivos, la indemnización pactada podría computar como remuneración variable en la ratio de remuneración, siguiendo las normas anteriormente reseñadas, para el caso en que procediese en caso de terminación del contrato. Por otro lado, la compensación por el pacto de no competencia post contractual, aun manteniendo

su consideración como componente variable, quedaría exceptuada de dicho cómputo.

3. Política de Remuneración del Colectivo Identificado⁶

a) Consideraciones generales

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

En particular, en la PRCI se establece que CaixaBank considera que cuanto más elevada sea la remuneración variable en relación con la remuneración fija, mayor será el incentivo para conseguir los resultados requeridos, y mayores pueden llegar a ser los riesgos asociados; por otro lado, si el componente fijo es demasiado bajo en relación con la remuneración variable, es posible que resulte difícil reducir o eliminar la remuneración variable en un ejercicio financiero en que se hayan obtenido malos resultados.

De forma implícita, la PRCI considera que la remuneración variable puede convertirse en un potencial incentivo a asumir riesgos, por lo que un nivel bajo de la remuneración variable constituye un método simple de protección frente a dichos incentivos.

Por otro lado, la PRCI establece que el nivel de asunción de riesgos debe tener igualmente en cuenta la categoría de los profesionales incluidos en el Colectivo Identificado, aplicando el principio de proporcionalidad interna, por el cual el equilibrio apropiado de los componentes fijo y variable de la remuneración puede variar entre las categorías de profesionales, dependiendo de las condiciones del mercado y del contexto específico en el que opera la entidad.

Por todo ello, y atendiendo al objetivo de un equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, la PRCI reitera que en el Grupo CaixaBank las cuantías de remuneración fija son suficientes, y el porcentaje que representa la remuneración variable sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido.

Por último, la PRCI, reproduciendo las directrices de la Guía EBA, establece que la remuneración de los profesionales responsables de las funciones de control independientes debe tender a ser predominantemente fija, y que cuando dichos profesionales reciban remuneración variable, ésta debe determinarse separadamente de las unidades de negocio que controlen, incluyendo los resultados que se deriven de las decisiones de negocio en las que participen dichos profesionales.

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

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

b) Consideraciones relativas a los pagos por terminación

En relación con los pagos por terminación anticipada, el apartado 16.1 de la PRCI establece que, con carácter general, las obligaciones en materia de **indemnizaciones por ceses laborales** asumidas por la Entidad vienen condicionadas por la normativa de aplicación; así, en el caso de los contratos de naturaleza laboral común, el Estatuto de los Trabajadores establece el pago de una determinada indemnización en los supuestos y en los importes allí establecidos con carácter mínimo, imperativo e indisponible.

Para los profesionales del Colectivo Identificado con relación laboral común se establece que la cuantía de las indemnizaciones por despido o cese que haya de computar a los efectos de la ratio máxima de remuneración variable no debe superar los límites legalmente establecidos.

Para los profesionales del Colectivo Identificado con relación laboral de alta dirección se establece que, con el límite de la misma regla, con carácter general y salvo que de la legislación aplicable resulte un importe imperativo superior, la cuantía de las indemnizaciones por despido o cese no debe superar una vez el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración, sin perjuicio, en su caso, de la compensación pactada por los compromisos de no competencia post contractual.

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

Por otra parte, el apartado 16.5 de la PRCI regula los pagos por **desvinculación amparada en plan colectivo**, aplicable con carácter general a todos los empleados de CaixaBank (en adelante, **DPC**)⁷ que cumplan con las condiciones establecidas en dicho plan, y al que pueden acogerse los miembros del Colectivo Identificado con relación laboral.

⁷ Es habitual que estos planes sean objeto de negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores de CaixaBank, y alcanzan a todo el colectivo de empleados de CaixaBank que cumplan determinados requisitos (incluyendo habitualmente de antigüedad y de edad) en ellos establecidos.

Siguiendo la interpretación más conservadora de las normas aplicables, la PRCI califica los pagos por DPC, en el caso de miembros del Colectivo Identificado, como remuneración variable sujeta, en su caso, a las excepciones previstas en el artículo 172 de la Guía EBA (anteriormente referenciadas en el apartado II de esta Recomendación Pormenorizada); en consecuencia, la parte de los pagos por DPC que no pueda ser exceptuada en virtud de dicha disposición, debe someterse íntegramente a las reglas del ciclo de pago (diferimiento, pago en instrumentos, retención, cómputo del ratio de remuneración, cláusulas de reducción – *malus* - y recuperación - *clawback*) aplicables al resto de los componentes de remuneración variable.

Por último, el apartado 16.6 de la PRCI establece que en ningún caso el abono de los pagos por terminación anticipada puede dar lugar a una infracción por parte de la Entidad de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija, y que, en lo menester, los pagos por terminación anticipada serán objeto de reducción para cumplir estrictamente con dichos límites obligatorios.

c) Práctica seguida por la Entidad

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

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

Con arreglo a la regla descrita, en los casos de contratos de alta dirección en los que exista un contrato laboral común previo en suspenso, en que la indemnización devengada hasta el momento de la suspensión supere el importe de una anualidad de los componentes fijos, se aplicará aquella, y no computará a los efectos del cómputo de la ratio con arreglo a la norma del apartado 172 de la Guía EBA, anteriormente citado; en el caso de que la indemnización acumulada sea inexistente (por no existir contrato anterior laboral común en suspenso) o inferior al importe de una anualidad de los componentes fijos, la indemnización aplicable será la de una anualidad de los componentes fijos, y podría computar en la ratio de remuneración en la medida en que excediese de la indemnización acumulada por la relación laboral común anterior (en caso de existir).

Por último, la compensación por el pacto de no competencia post contractual establecida en los términos anteriormente descritos, aun manteniendo su consideración como componente variable, quedaría exceptuada del cómputo de la ratio de remuneración.

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

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

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

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

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

La ampliación de la ratio máxima al 200% por motivos de mercado afectaría, al igual que en anteriores ejercicios, a un número limitado de posiciones del Colectivo Identificado, en número de 27 y que se identifican bajo el **Epígrafe I del ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada.

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

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

Tal como ha sido expuesto en apartados precedentes, la clasificación obligatoria de los distintos tipos de remuneración entre componentes fijos y variables (sin que exista categoría intermedia o adicional alguna), y el modo de definir cada uno de ellos (es componente variable todo aquél que no pueda ser definido como fijo) hace que pueda concurrir en un mismo ejercicio la concesión de distintas modalidades de remuneración variable, todas ellas sujetas a la ratio máxima aplicable a la Entidad (remuneración variable, pagos por terminación anticipada o, alternativamente, pagos por DPC).

En el caso de CaixaBank, y aun habiendo aplicado políticas conservadoras en materia de remuneración variable, existen supuestos en que los pagos por remuneración variable, por terminación anticipada o por DPC pueden tener que verse reducidos por exceder globalmente el límite del 100% de los componentes fijos, al computarse juntamente con el conjunto de los componentes variables y no quedar exceptuados, en todo o en parte, por la Guía EBA.

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

Si bien en el momento actual el número de personas concretas que ocupan posiciones del Colectivo Identificado que pudieran verse afectadas por una reducción obligatoria de los pagos por terminación anticipada o por DPC es limitado, dada su situación contractual y la indemnización laboral obligatoria devengada, cualquier posible sustitución de dichas personas en sus cargos puede provocar que sus sustitutos puedan verse en la situación de reducción descrita y que la ampliación de la ratio máxima trata de paliar.

En la ampliación de la ratio máxima al 200% por este motivo deben quedar incluidas, con carácter eventual, todas las posiciones del Colectivo Identificado que tengan reconocidos componentes variables de remuneración, que se identifican tanto en el **Epígrafe I** como en el **Epígrafe II del ANEXO** y cuyo número total es de 186.

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

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

Para las 27 posiciones cuya retribución variable anual puede llegar a superar el 100% de sus componentes fijos por motivos de mercado (descritas en el **apartado IV.1** precedente y relacionadas en el **Epígrafe I del ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada), el importe máximo estimado conjunto de dicho exceso, aun en el supuesto hipotético (y no previsto), sería de 2.154.530 Euros.

En relación con el total de las 186 posiciones del Colectivo Identificado que tienen reconocidos componentes variables de remuneración (descritas tanto en el **Epígrafe I** como en el **Epígrafe II del ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada), y atendiendo al hecho de que su afectación es meramente potencial, aun en el supuesto de que la concurrencia de componentes variables afectase a un número significativo de las personas que hoy ocupan las posiciones incluidas en la relación cuya situación contractual obligase a la reducción de los pagos por terminación anticipada o por DPC, el impacto económico total sería de 18.266.700 Euros.

El Consejo de Administración considera que el importe agregado de ambas cifras (20.421.230 Euros) no tendría impacto relevante en el mantenimiento de una base sólida de capital ni afectaría a las obligaciones de la Entidad en materia de solvencia.

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

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

VII. PROPUESTA DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL

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

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

Aprobar que el nivel de remuneración variable de las 186 posiciones del colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad (Colectivo Identificado) a los que se refiere la “Recomendación Pormenorizada del Consejo de Administración sobre la propuesta de acuerdo de aprobación del nivel máximo de remuneración variable para profesionales pertenecientes al Colectivo Identificado”, pueda alcanzar hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total, todo ello al amparo y con sujeción a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito.

La aprobación del presente acuerdo, tiene como finalidad (i) atender a las condiciones de mercado en el caso de las 27 posiciones incluidas en el epígrafe I del Anexo a la citada

Recomendación Pormenorizada, o (ii), para la totalidad de posiciones incluidas en los epígrafes I y II del citado Anexo, ampliar la capacidad de la Sociedad para atender los compromisos individuales y colectivos adquiridos en materia de remuneración variable y pagos por terminación en igualdad de condiciones para todos los miembros de su Colectivo Identificado y del resto de su personal que tengan reconocidos componentes variables de remuneración, y sin que implique la alteración general de las prácticas y políticas de remuneración vigentes en la Sociedad.

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

En Valencia, a 17 de febrero de 2022

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

POSICIÓN	# Personas
DIRECCION DE STRUCTURED FINANCE	1
DIRECCION DE ASSET FINANCE	1
DIRECCION DE INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCION DE DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
DIRECCIÓN DE ENERGY	1
DIRECCIÓN DE CONSTRUCTION & INFRASTR.1&2 & REAL ESTATE	1
DIRECCIÓN DE CORPORATE BANKING ESPAÑA	1
DIRECCION DE CORPORATE BANKING (FOOD & BEVERAGE)	1
DIRECCION DE CORPORATE BANKING (TMT & SERVICES)	1
DIRECCION DE MARKETS	1
DIRECCION DE EQUITY	1
DIRECCIÓN DE PASIVO ESTRUCTURADO & COMMODITIES	1
DIRECCIÓN DE RATES & FIXED INCOME	1
DIRECCIÓN DE INTEREST RATES DERIVATES	1
DIRECCIÓN DE FIXED INCOME	1
DIRECCIÓN DE FOREIGN EXCHANGE	1
DIRECCIÓN DE FX DERIVATIES	1
DIRECCIÓN DE ALM, TREASURY & FUNDING	1
DIRECCIÓN DE TREASURY	1
DIRECCIÓN DE CARTERA DE RENTA FIJA	1
DIRECCIÓN DE FUNDING	1
DIRECCIÓN DE ALM	1
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y PRICING CVA - FVA	1
DIRECCION DE DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES (FIXED INCOME SINDICATE)	1
DIRECCIÓN DE M&A EXECUTION SME	1
DIRECCION DE DEBT CAPITAL MARKETS	1
DIRECCION DE MARKETS (TRANSFORMACIÓN)	1

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

POSICIÓN	# Personas
PRESIDENCIA	1
CONSEJERO DELEGADO	1
DIRECCIÓN GENERAL NEGOCIO	1
DIRECCIÓN GENERAL DE RIESGOS	1
DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA	1
DIRECCIÓN DE FINANCIERA	1
DIRECCIÓN DE MEDIOS	1
DIRECCIÓN DE CIB AND INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES INSTITUCIONALES	1
DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD, CONTROL DE GESTIÓN Y CAPITAL	1
DIRECCIÓN DE SEGUROS	1
DIRECCIÓN DE CUMPLIMIENTO Y CONTROL	1
DIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD	1
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1
DIRECCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL	1
DIRECCIÓN DE CORPORATE RISK MANAGEMENT FUNCTION & PLANNING	1
DIRECCIÓN DE COMPLIANCE	1
DIRECCIÓN DE RETAIL – CUSTOMER EXPERIENCE & DÍA A DÍA	1
DIRECCIÓN DE EMPRESAS	1
DIRECCIÓN DE NEGOCIOS Y EMPRENDEDORES	1
DIRECCIÓN DE TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓN DE TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN DE TERRITORIAL COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN DE TERRITORIAL ANDALUCÍA ORIENTAL	1
DIRECCIÓN DE TERRITORIAL NORTE	1
DIRECCIÓN DE TERRITORIAL ANDALUCÍA OCCIDENTAL EXTREMADURA	1
DIRECCIÓN DE TERRITORIAL BALEARES	1
DIRECCIÓN DE CORPORATE BANKING	1
DIRECCIÓN DE RIESGOS ESTRUCTURALES Y DE MERCADO	1
DIRECCIÓN DE MODELOS REGULADOS DE RIESGO DE CRÉDITO	1
DIRECCIÓN DE ENTERPRISE RISK MANAGEMENT & PLANNING	1
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS E INFORMACIÓN DE RIESGO DE CRÉDITO	1
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN, IMPAIRMENT Y CAPITAL REGULATORIO	1
DIRECCIÓN SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS CONTABLE SECTORIAL Y GRANDES RIESGOS	1
DIRECCIÓN ADJUNTA DE COMPLIANCE	1
DIRECCIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	1
DIRECCIÓN DE COMPLIANCE ANALYTICS	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN DE CONTROL Y REPORTING COMPLIANCE	1
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN BLANQUEO DE CAPITALS / FT	1
DIRECCIÓN DE RIESGOS REGULATORIOS Y GRUPO	1
DIRECCIÓN DE AUDITORÍA DE PARTICIPADAS Y COMPLIANCE	1
DIRECCIÓN DE AUDITORÍA DE CONTABILIDAD, SOLVENCIA Y RRHH	1
DIRECCIÓN DE AUDITORÍA DE RED Y NEGOCIO	1
DIRECCIÓN DE METODOLOGÍA Y REPORTING	1
DIRECCIÓN DE AUDITORÍA DE RIESGOS, MERCADOS Y CIB	1
DIRECCIÓN DE AUDITORÍA IT Y BANCA DIGITAL	1
DIRECCIÓN DE AUDITORÍA DE SOSTENIBILIDAD Y BANCA PRIVADA	1
DIRECCIÓN DE NEGOCIO BANCA RETAIL Y COMERCIALIZACIÓN ONMICANAL	1
DIRECCIÓN DE EXPERIENCIA CLIENTE	1
DIRECCIÓN DE CUSTOMER EXPERIENCE LABS	1
DIRECCIÓN DE NOWLN Y OMNIEXPERIENCIA	1
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE NEGOCIO EMPRESAS	1
DIRECCIÓN DE NEGOCIO INMOBILIARIO Y PROMOTOR	1
DIRECCIÓN DE SGF BANCA DE EMPRESAS	1
DIRECCIÓN DE BANCA TRANSACCIONAL EMPRESAS	1
DIRECCIÓN DE HOTELS & TOURISM	1
DIRECCIÓN DE DIRECCIÓN COMERCIAL DE EMPRESAS NORTE	1
DIRECCIÓN DE DIRECCIÓN COMERCIAL DE EMPRESAS SUR	1
DIRECCIÓN DE TRANSFORMACIÓN DE BANCA EMPRESAS	1
DIRECCIÓN DE DES. PROPUESTA DE VALOR NEG.&EMPREN.	1
DIRECCIÓN DE EMP.TECNOL INVERSORES DAYONE	1
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE COMUNIDADES	1
DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE NEGOCIOS Y EMPRENEDORES	1
DIRECCIÓN DE CIB & INTERNATIONAL BANKING SOLUTIONS	1
DIRECCIÓN DE STRUCTURED FINANCE	1
DIRECCIÓN DE ASSET FINANCE	1
DIRECCIÓN DE INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓN DE INSTITUTIONAL BANKING	1
DIRECCIÓN DE DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
DIRECCIÓN DE EQUITIES & CORPORATE FINANCE	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN DE ENERGY	1
DIRECCIÓN DE CONSTRUCTION, INFRA.& REAL ESTATE	1
DIRECCIÓN DE INDUSTRIAL&CONSUMER GOODS	1
DIRECCIÓN DE CORPORATE BANKING ESPAÑA	1
DIRECCION DE CORPORATE BANKING (FOOD & BEVERAGE)	1
DIRECCION DE CORPORATE BANKING (TMT & SERVICES)	1
DIRECCIÓN DE FIG & IFI	1
DIRECCIÓN DE DESARROLLO NEGOCIO E INTEGRACIÓN CIB	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED BARCELONA PROVINCIA DT BARCELONA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED BARCELONA CIUDAD DT BARCELONA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA EMPRESAS DT BARCELONA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT BARCELONA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA RETAIL DT BARCELONA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED VALENCIA NORTE DT COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED C.VALENCIANA METROPOLITANA DT COM. VAL.	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED VALENCIA SUR DT COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA RETAIL DT COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA EMPRESAS DT COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED MADRID CENTRO DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – MADRID ESTE DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA EMPRESAS DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA RETAIL DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – MADRID SUROESTE DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – ORIENTAL SUR DT ANDALUCÍA ORIENTAL	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – ORIENTAL NORTE DT ANDALUCÍA ORIENTAL	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT ANDALUCÍA ORIENTAL	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA EMPRESAS DT ANDALUCÍA ORIENTAL	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA RETAIL DT ANDALUCÍA ORIENTAL	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA DE EMPRESAS DT NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA RETAIL DT NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED ASTURIAS Y CANTABRIA DT NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED GALICIA DT NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED PAÍS VASCO DT NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED CÁDIZ – HUELVA DT AND OCCIDENTAL – EXTREM.	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED SEVILLA DT ANDALUCÍA OCCIDENTAL – EXTREM.	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – RED EXTREMADURA DT AND. OCCIDENTAL – EXTREM.	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT AND. OCCIDENTAL – EXTREM.	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA EMPRESAS DT AND. OCCIDENTAL – EXTREM.	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA RETAIL DT AND. OCCIDENTAL - EXTREMADURA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL-MALLORCA DT BALEARES	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - STORE S_ILLES DT BALEARES	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT BALEARES	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA EMPRESAS DT BALEARES	1
DIRECCIÓN COMERCIAL – BANCA RETAIL DT BALEARES	1
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	1
DIRECCIÓN DE CORPORATE LEGAL M&A	1
DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD Y REPORTING LEGAL INTEGRADO	1
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN CORPORATIVA	1
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y ESTUDIOS	1
DIRECCIÓN DE PERSONAS	1
DIRECCIÓN DE SERVICIOS INFORMÁTICOS	1
DIRECCIÓN DE TECHNOLOGY & INFORMATION SECURITY	1
DIRECCIÓN DE COMPRAS Y GOBEX	1
DIRECCIÓN ADJUNTA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE NEGOCIO	1
DIRECCIÓN DE CONTROL DE NEGOCIO CIB & IB	1
DIRECCIÓN DE GOBIERNO Y CONTROL	1
DIRECCIÓN DE CONTROL DE RIESGOS NO FINANCIEROS	1
DIRECCION DE OPERACIONES	1
DIRECCIÓN DE CONTROL DE NEGOCIO	1
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO Y VALIDACIÓN	1
DIRECCIÓN DE REESTRUCTURACIÓN GRANDES EMP. Y CARTERAS SINGULARES	1
DIRECCIÓN DE MOROSIDAD Y RECUPERACIONES RETAIL	1
DIRECCIÓN MOROSIDAD Y REESTRUCTURACIÓN DE EMPRESAS	1
DIRECCIÓN PORTFOLIO MANAGER CIB & EMPRESAS	1
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS, INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO DE RIESGO DE CTO.	1
DIRECCIÓN COMISIÓN PERMANENTE DE CRÉDITOS	1
DIRECCIÓN DE LENDING OFFICE EMPRESAS	1
DIRECCIÓN DE CREDIT MANAGER CIB & INTERNATIONAL	1
DIRECCIÓN DE CREDIT MANAGER EMPRESAS	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN RETAIL	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN DE MARKETS	1
DIRECCIÓN DE EQUITY	1
DIRECCIÓN DE PASIVO ESTR. & COMMODITIES	1
DIRECCIÓN DE RATES & FIXED INCOME	1
DIRECCIÓN DE INTEREST RATES DERIVATES	1
DIRECCIÓN DE FIXED INCOME	1
DIRECCIÓN DE FOREIGN EXCHANGE	1
DIRECCIÓN DE FX DERIVATIVES	1
DIRECCIÓN DE ALM, TREASURY & FUNDING	1
DIRECCIÓN DE TREASURY	1
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA LIQUIDEZ	1
DIRECCIÓN DE CARTERA DE RENTA FIJA	1
DIRECCIÓN DE FUNDING	1
DIRECCIÓN DE ALM	1
DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y PRICING CVA – FVA	1
DIRECCIÓN DE ANALISTAS DE RIESGOS I	1
DIRECCIÓN DE ANALISTAS DE RIESGOS II	1
DIRECCIÓN DE BANCA PRIVADA & PENSAR EN EL FUTURO	1
DIRECCIÓN DE PARTICULARES & DORMIR TRANQUILO	1
DIRECCIÓN DE GESTION CORPORATIVA Y GOVERNANCE	1
DIRECCIÓN DE GRUPO ASEGURADOR Y DE GESTIÓN DE ACTIVOS	1
DIRECCIÓN DE PROCESOS	1
DIRECCIÓN ADJUNTA DE CONSEJERO DELEGADO	1
DIRECCIÓN DE PAYMENTS & CONSUMER-DISFRUTAR LA VIDA	1
DIRECCIÓN DE SECRETARÍA TÉCNICA PRESIDENCIA MADRID	1
DIRECCIÓN DE REAL ESTATE ACTIVOS ADJUDICADOS	1
DIRECCIÓN DE SOLUTIONS & COLLECTIONS	1
DIRECCIÓN DE DESARROLLO CORPORATIVO	1
DIRECCIÓN DE RETAIL LENDING OFFICE	1
DIRECCIÓN ADJUNTA DE COMPLIANCE	1
DIRECCIÓN DE OPERACIONES	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN COMERCIAL BANCA DE EMPRESAS DT CASTILLA LA MANCHA	1
BRANCH MANAGER LONDON	1
DIRECCIÓN CIB & INTERNATIONAL BANKING – MEXICO	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL MADRID SUR	1
DIRECCIÓN DEL GABINETE DEL CONSEJERO DELEGADO	1
DIRECCIÓN DE DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES (FIXED INCOME SYNDICATE)	1
DIRECCIÓN ESTRATEGIA Y SEGUIMIENTO SOSTENIBILIDAD	1
DIRECCIÓN M&A EXECUTION SME	1
AREA MANAGER DE OFICINA DE REPRESENTACION DE SINGAPUR	1
MANAGING DIRECTOR DE SUCURSALES INTERNACIONALES	1
DIRECCION DE DEBT CAPITAL MARKETS	1
DIRECCIÓN MARKETS (TRANSFORMACIÓN)	1