



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

Consejo de Administración – 16 de febrero de 2023

I. OBJETO DE LA RECOMENDACIÓN

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

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

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

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

II. NORMATIVA APLICABLE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Política general de remuneración en materia de remuneración variable

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

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

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

2. Política de Remuneración del Consejo de Administración

a) Consideraciones generales

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

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

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

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

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

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

b) Consideraciones relativas a los pagos por terminación

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

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

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

c) Otros componentes variables

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

d) Práctica seguida por la Entidad

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

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

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

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

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

3. Política de Remuneración del Colectivo Identificado⁶

a) Consideraciones generales

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

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

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

b) Consideraciones relativas a los pagos por terminación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Otros componentes variables

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

d) Práctica seguida por la Entidad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VII. PROPUESTA DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL

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

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

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

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

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

En Valencia, a 16 de febrero de 2023

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

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

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

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

(continuación)

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

(continuación)

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

(continuación)

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

(continuación)

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