



RECOMANACIÓ DETALLADA DE LA PROPOSTA D'APROVACIÓ DEL NIVELL MÀXIM DE RETRIBUCIÓ VARIABLE D'EMPLEATS LES ACTIVITATS PROFESSIONALS DELS QUALS INCIDEIXEN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE RISC DE LA SOCIETAT.

Consell d'Administració – 20 de febrer de 2020

I. Objecte de la recomanació

L'apartat g) de l'article 34 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats de crèdit (d'ara endavant, la **LOSS**) estableix que les entitats de crèdit, en fixar els components variables de la remuneració dels alts directius, els empleats que assumeixen riscos, els que exerceixen funcions de control, i també qualsevol treballador que rebi una remuneració global que l'inclouï en el mateix barem de remuneració que el dels alts directius i els empleats que assumeixen riscos, les activitats professionals dels quals incideixen de manera important en el seu perfil de risc (d'ara endavant, el **Col·lectiu Identificat**), hauran de determinar les ràtios apropiades entre els components fixos i els variables de la remuneració total, i s'hi apliquen els principis següents:

1. El component variable no pot ser superior al 100% del component fix de la remuneració total de cada persona.
2. Això no obstant, els accionistes de l'entitat poden aprovar un nivell superior al previst en el paràgraf anterior, sempre que no sigui superior al 200% del component fix de la remuneració total.

Per a l'aprovació d'aquest nivell més elevat de la remuneració variable, l'article esmentat estableix que els accionistes de l'entitat prendran la seva decisió sobre la base d'una recomanació detallada del Consell d'Administració o de l'òrgan equivalent que exposi els motius i l'abast de la decisió i que inclogui el nombre de persones afectades i els seus càrrecs, i també l'efecte previst sobre el manteniment per l'entitat d'una base sòlida de capital (d'ara endavant, la **Recomanació Detallada**).

El Consell d'Administració de CaixaBank, SA (d'ara endavant, **CaixaBank**, la **Societat** o l'**Entitat**), amb subjecció a allò que disposa l'apartat g) esmentat de l'article 34 de la LOSS, emet aquesta Recomanació Detallada per a l'aprovació de la proposta d'acord d'aprovació del nivell màxim de remuneració variable (200% dels components fixos) per a un nombre de 160 càrrecs del Col·lectiu Identificat, que s'inclou en el punt 11è de l'Ordre del dia de la Junta General d'Accionistes de la Societat convocada per al dia 2 d'abril de 2020, en primera convocatòria, i per a l'endemà, el 3 d'abril de 2020, en segona convocatòria.

II. Normativa aplicable

Els components variables de la remuneració del Col·lectiu Identificat estan regulats principalment en l'article 34 de la LOSS, que en el seu apartat g), esmentat anteriorment, regula les ràtios a establir pel que fa als components fixos i els mecanismes per a la seva determinació.

Entre els components variables de la remuneració queden inclosos no tan sols els bonus o incentius variables anuals, sinó també els concedits mitjançant incentius de caràcter plurianual, i també altres conceptes com ara els pagaments per finalització anticipada

(indemnitzacions, compensacions per obligacions de no competir) o els pagaments per abandonament de contractes anteriors en altres societats.

En desenvolupament de la informació anterior, les Directrius de l'Autoritat Bancària Europea¹ (d'ara endavant, la **Guia EBA**) estableixen en el seu apartat 117 els criteris perquè un component de remuneració pugui ser considerat com a remuneració fixa, i en el seu apartat 116, que quan no sigui possible assignar clarament un component a la remuneració fixa a partir d'aquests criteris, aquest component tindrà la consideració de variable.

En conseqüència, en el còmput de la remuneració variable, a l'efecte de la ràtio màxima, s'hi han d'incloure tots els components que, per la seva pròpia naturalesa o amb caràcter residual, no puguin ser considerats com a fixos i que siguin concedits en un determinat exercici, incloent-hi, com ja s'ha esmentat anteriorment, no tan sols els bonus o incentius anuals i plurianuals, sinó altres conceptes com ara les indemnitzacions per resolució de contracte i les compensacions pels compromisos postcontractuals de no competir.

Quant als pagaments per terminació anticipada, l'apartat 154 de la Guia EBA, malgrat reiterar que les indemnitzacions per acomiadament tenen la consideració de remuneració variable, estableix que aquestes no s'han de tenir en compte per al càlcul de la ràtio, ni s'han de sotmetre a l'aplicació d'ajornament i pagament en instruments, en la mesura en què quedin incloses en alguna de les categories següents:

1. indemnitzacions per acomiadament obligatòries segons la legislació laboral nacional²;
2. indemnitzacions obligatòries després de la decisió d'un tribunal;
3. indemnitzacions calculades mitjançant una fórmula genèrica definida prèviament en la política de remuneració en els casos esmentats en l'apartat 149 de la Guia EBA³;
4. liquidacions efectuades per cessament quan estiguin subjectes a una clàusula de no-competència (“absència retribuïda”) en el contracte i es paguin en exercicis futurs fins al màxim de l'import de remuneració fixa que s'hagués satisfet durant el període de no-competència si el personal encara estigués empleat, o
5. indemnitzacions per acomiadament previstes en l'apartat 149 de la Guia EBA, que no es puguin incloure en els punts 1, 2 i 3 anteriors, quan l'entitat hagi demostrat a l'autoritat competent les raons i l'adequació de la quantia de la indemnització per acomiadament.

¹ Directrius sobre polítiques de remuneració adequades en virtut dels articles 74, apartat 3, i 75, apartat 2, de la Directiva 2013/36/UE i la divulgació d'informació en virtut de l'article 450 del Reglament (UE) núm. 575/2013 (EBA/GL/2015/22); encara que les Directrius de l'Autoritat Bancària Europea no formen pròpiament part del Dret de la Unió Europea, el Reglament de la Unió Europea que regula la seva creació i el seu funcionament estableix que les autoritats competents i les entitats han de fer tots els possibles per “atenir-se a elles”.

² Enteses com les indemnitzacions establertes legalment amb caràcter imperatiu o mínim per l'Estatut dels Treballadors o pel Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

³ Aquest apartat es refereix a supòsits d'invibilitat de l'entitat de crèdit, de reducció significativa d'activitats, adquisició d'àrees de negoci per altres entitats o acords en cas de conflicte laboral per evitar portar el cas davant els tribunals.

III. ELS COMPONENTS VARIABLES EN LES POLÍTIQUES DE REMUNERACIÓ DE CAIXABANK

1. Política general de remuneració en matèria de remuneració variable

Entre els principis de remuneració aprovats pel Consell d'Administració i aplicables amb caràcter general en l'Entitat i el seu grup n'hi ha un relatiu als components fixos i de beneficis socials que han de constituir la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries, en què, en general, el concepte remuneratori variable ha de tendir a ser conservador pel seu paper potencial com a generador de risc.

Aquest principi conservador en matèria de remuneració variable queda reflectit tant en la Política general de remuneració de CaixaBank i el seu grup com en les específiques Política de remuneració del Consell d'Administració i Política de remuneració del Col·lectiu Identificat de CaixaBank.

Tot seguit es descriu el tractament dels components variables de remuneració en aquestes polítiques.

2. Política de remuneració del Consell d'Administració

a) Consideracions generals

La Política de remuneració del Consell d'Administració de CaixaBank (d'ara endavant, la **PRCA**) vigent tan sols preveu elements de remuneració variable per als consellers executius.

Pel que fa als consellers executius, i tenint en compte l'objectiu d'un equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de la remuneració, la PRCA estableix que les quanties de remuneració fixa han de ser suficients; el percentatge que representa la remuneració variable en forma de bonus sobre la remuneració fixa anual és, en general, relativament reduït i no supera, amb caràcter general, el 40 per cent, sense tenir en compte altres possibles components variables com ara els incentius a llarg termini (d'ara endavant, **ILP**).

Així mateix, estableix que el component variable de la remuneració dels consellers executius no ha de ser superior al 100% del component fix de la remuneració total de cadascun d'ells, tret que la Junta General de CaixaBank aprovi un nivell superior, no superior al 200% del component fix, en la forma, amb els requisits i seguint els procediments previstos per la LOSS.

Els diversos components de remuneració variable per als consellers executius es regulen principalment en els apartats IV.3 a IV.6, IV.9 i IV.11 (pagaments per finalització anticipada) de la PRCA i s'estableixen complint amb els paràmetres legalment establerts en matèria d'ajornament, pagament en instruments, retenció, còmput de ràtio màxima i clàusules de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*).

b) Consideracions relatives als pagaments per finalització

Quant als pagaments per finalització anticipada, l'apartat IV.11.a) de la PRCA estableix que la quantia de les **indemnitzacions per finalització** dels contractes dels consellers executius s'ha d'establir en qualsevol moment de manera que no superin els límits legalment establerts en matèria de ràtio màxim de remuneració variable, tenint en compte els criteris establerts per la Guia EBA.

Pel que fa als pagaments per **pactes de no-concurrencia postcontractual**, l'apartat IV.11.b) de la PRCA estableix que els contractes poden contenir pactes d'aquesta naturalesa, la compensació dels quals pot consistir en un import que, amb caràcter general, no ha d'excedir la suma dels components fixos de la remuneració que el conseller executiu hagués percebut en cas d'haver continuat en l'Entitat; l'import de la compensació s'ha de dividir en quotes periòdiques futures a pagar durant el període de durada del pacte de no-competència.

L'apartat IV.11.e) de la PRCA estableix finalment que l'abonament dels pagaments per finalització anticipada no pot donar lloc a una infracció per part de l'Entitat dels límits de remuneració variable establerts per la legislació aplicable amb relació a la remuneració fixa, i que, en allò que és necessari, els pagaments per finalització anticipada han de ser objecte de reducció per poder complir amb els límits obligatoris.

c) Pràctica seguida per l'Entitat

En la pràctica contractual seguida per CaixaBank des de l'aplicació de la Guia EBA, en els contractes dels consellers executius en què s'ha establert indemnització, aquesta indemnització ha estat fixada en un import igual a una anualitat dels components fixos de la remuneració; d'altra banda, la durada dels pactes de no-competència no contractual dels contractes vigents és d'un any, i la compensació s'ha establert en un import igual a una anualitat dels components fixos de la remuneració, a pagar mensualment en dotze parts iguals.

Atesa la naturalesa mercantil (no laboral) dels contractes amb els consellers executius, la indemnització pactada computaria plenament com a remuneració variable en la ràtio de remuneració, seguint les normes ressenyades anteriorment, per al cas en què procedís en cas de finalització del contracte. Al contrari, la compensació pel pacte de no-competència postcontractual, fins i tot mantenint la seva consideració com a component variable, quedaria exceptuada d'aquest còmput.

3. Política de remuneració del Col·lectiu Identificat⁴

a) Consideracions generals

Igual que en la PRCA, la Política de remuneració del Col·lectiu Identificat de CaixaBank (d'ara endavant, la **PRCI**) vigent reflecteix la política conservadora de l'Entitat en matèria de components variables de la remuneració.

En particular, en la PRCI s'estableix que CaixaBank considera que com més elevada sigui la remuneració variable amb relació a la remuneració fixa, més gran serà l'incentiu per aconseguir els resultats requerits, i més grans poden arribar a ser els riscos associats; d'altra banda, si el component fix és massa baix amb relació a la remuneració variable, és possible que resulti difícil reduir o eliminar la remuneració variable en un exercici financer en què s'hagin obtingut resultats dolents.

De manera implícita, la PRCI considera que la remuneració variable es pot convertir en un incentiu potencial a assumir riscos, per la qual cosa un nivell baix de la remuneració variable constitueix un mètode simple de protecció davant d'aquests incentius.

D'altra banda, la PRCI estableix que el nivell d'assumpció de riscos també ha de tenir en compte la categoria dels professionals inclosos en el Col·lectiu Identificat, aplicant-hi el principi de proporcionalitat interna, pel qual l'equilibri apropiat dels components fix i variable de la remuneració pot variar entre les categories de professionals, depenent de les condicions del mercat i del context específic en què opera l'Entitat.

Per tot plegat, i tenint en compte l'objectiu d'un equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de la remuneració, la PRCI reitera que en el Grup CaixaBank les quanties de remuneració fixa són suficients, i el percentatge que representa la remuneració variable sobre la remuneració fixa anual és, en general, relativament reduït.

Finalment, la PRCI, reproduint les directrius de la Guia EBA, estableix que la remuneració dels professionals responsables de les funcions de control independents ha de tendir a ser predominantment fixa, i que quan aquests professionals rebin remuneració variable, s'ha de determinar separatament de les unitats de negoci que controlin, incloent-hi els resultats que es derivin de les decisions de negoci en què participin aquests professionals.

Els diversos components de remuneració variable dels membres del Col·lectiu Identificat es regulen principalment en els apartats 7 a 10, 13, i 15 (pagaments per

⁴ Malgrat que en el Col·lectiu Identificat s'inclouen els membres del Consell d'Administració de CaixaBank, executius i no executius, aquests no estan inclosos en la Política de remuneració del Col·lectiu Identificat de CaixaBank perquè són objecte de regulació específica en la Política de remuneració del Consell d'Administració.

finalització anticipada) de la PRCI i s'estableixen complint amb els paràmetres legalment establerts en matèria d'ajornament, pagament en instruments, retenció, còmput de ràtio màxima i clàusules de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*).

b) Consideracions relatives als pagaments per finalització

Pel que fa als pagaments per finalització anticipada, l'apartat 15.1 de la PRCI estableix que, amb caràcter general, les obligacions en matèria d'**indemnitzacions per cessaments laborals** assumides per l'Entitat estan condicionades per la normativa d'aplicació; així, en el cas dels contractes de naturalesa laboral comuna, l'Estatut dels Treballadors estableix el pagament d'una determinada indemnització en els supòsits i en els imports que s'hi estableixen amb caràcter mínim, imperatiu i indisponible.

Per als professionals del Col·lectiu Identificat amb relació laboral comuna s'estableix que la quantia de les indemnitzacions per acomiadament o cessament que hagi de computar als efectes de la ràtio màxima de remuneració variable no ha de superar els límits legalment establerts.

Per als professionals del Col·lectiu Identificat amb relació laboral d'alta direcció s'estableix que, amb el límit de la mateixa regla, amb caràcter general i tret que de la legislació aplicable resulti un import imperatiu superior, la quantia de les indemnitzacions per acomiadament o cessament no ha de superar una vegada l'import anual de tots els components fixos de la remuneració, sens perjudici, si escau, de la compensació pactada pels compromisos de no-competència postcontractual.

Referent a això, l'apartat 15.2 de la PRCI estableix que, per al cas que s'hagi pactat en el contracte un **compromís de no-competència postcontractual**, la seva compensació ha de consistir en un import que, amb caràcter general, no pot excedir la suma dels components fixos de la remuneració que el professional hagués percebut en cas d'haver continuat en l'Entitat; l'import de la compensació s'ha de dividir en quotes periòdiques futures i iguals, a pagar durant tot el període de durada del pacte de no-competència.

D'altra banda, l'apartat 15.5 de la PRCI regula els pagaments per **desvinculació emparada en pla col·lectiu** (d'ara endavant, **DPC**), aplicable amb caràcter general a tots els empleats de CaixaBank⁵ que compleixin amb les condicions establertes en aquest pla, i al qual es poden acollir els membres del Col·lectiu Identificat amb relació laboral.

Seguint la interpretació més conservadora de les normes aplicables, la PRCI qualifica els pagaments per DPC, en el cas de membres del Col·lectiu Identificat, com a remuneració variable subjecta, si escau, a les excepcions previstes en l'article 154 de la Guia EBA (anteriorment referenciades en l'apartat II d'aquesta Recomanació

⁵ És habitual que aquests plans siguin objecte de negociació i d'acord amb els representants dels treballadors de CaixaBank, i que arribin a tot el col·lectiu d'empleats de CaixaBank que compleixin determinats requisits (incloent-hi, habitualment, els d'antiguitat i d'edat) que s'hi estableixen.

Detallada); en conseqüència, la part dels pagaments per DPC que no pugui ser exceptuada en virtut d'aquesta disposició s'ha de sotmetre íntegrament a les regles del cicle de pagament (ajornament, pagament en instruments, retenció, còmput de la ràtio de remuneració, clàusules de reducció —*malus*— i recuperació —*clawback*—) aplicables a la resta dels components de remuneració variable.

Finalment, l'apartat 15.6 de la PRCI estableix que en cap cas l'abonament dels pagaments per finalització anticipada no pot donar lloc a una infracció per part de l'Entitat dels límits de remuneració variable establerts per la legislació aplicable amb relació a la remuneració fixa, i que, en allò que és necessari, els pagaments per finalització anticipada han de ser objecte de reducció per poder complir estrictament amb aquests límits obligatoris.

c) Pràctica seguida per l'Entitat

En la pràctica contractual seguida per CaixaBank des de l'aplicació de la Guia EBA, en la generalitat dels contractes dels membres del Col·lectiu Identificat amb contracte d'alta direcció s'ha establert una indemnització que consisteix en l'import més elevat entre (i) la indemnització que els correspongués per l'Estatut dels Treballadors en virtut de contracte laboral comú anterior en suspens o (ii) una anualitat dels components fixos de la remuneració anual.

Així mateix, com a regla general, en els contractes dels membres del Col·lectiu Identificat que contenen compromisos de no-competència postcontractual, la seva durada s'ha establert en un any, i la seva compensació consisteix, també com a regla general, en un import igual a una anualitat dels components fixos de la remuneració, a pagar mensualment en dotze parts iguals.

Conformement a la regla descrita, en els casos de contractes d'alta direcció en què hi hagi un contracte laboral comú previ en suspens, en què la indemnització meritada fins al moment de la suspensió superi l'import d'una anualitat dels components fixos, s'aplicarà aquella, i no computarà als efectes del còmput de la ràtio d'acord amb la norma de l'apartat 15.4 de la Guia EBA, anteriorment esmentat; al contrari, en cas que la indemnització acumulada sigui inexistente (per no existir contracte anterior laboral comú en suspens) o inferior a l'import d'una anualitat dels components fixos, la indemnització aplicable serà la d'una anualitat dels components fixos, i computarà en la ràtio de remuneració en la mesura en què excedeixi la indemnització acumulada per la relació laboral comuna anterior (en cas d'existir).

Finalment, la compensació pel pacte de no-competència postcontractual establerta en els termes anteriorment descrits, fins i tot mantenint la seva consideració com a component variable, quedaria exceptuada del còmput de la ràtio de remuneració.

IV. SUPÒSITS QUE MOTIVEN LA PROPOSTA D'ELEVACIÓ DE LA RÀTIO MÀXIMA DE REMUNERACIÓ VARIABLE I JUSTIFICACIÓ

Els supòsits que motiven la proposta d'elevació de la ràtio màxima i la seva justificació són els següents:

1. Necessitat d'adaptació a les pràctiques habituals i a la competència del mercat

Per bé que la política retributiva de CaixaBank estableix, en general, una retribució variable relativament reduïda amb relació als components fixos i als beneficis socials, la fixació de la proporció entre component fix i variable per a determinades posicions específiques ha de respondre a les pràctiques habituals de mercat per a posicions equivalents, tant en l'àmbit nacional com internacional, a partir dels estudis i de la informació de mercat elaborats per empreses especialitzades de primer nivell.

La limitació de la retribució variable és exigida a les entitats de crèdit europees independentment de la localització de les seves activitats, mentre que a les entitats no comunitàries només els és aplicable aquesta limitació amb relació a les activitats desenvolupades a Europa. CaixaBank, com a entitat amb vocació internacional, s'ha de dotar de les màximes potencialitats i de la flexibilitat necessària per poder competir en l'atracció i la retenció del talent. En aquest context, CaixaBank ha de tenir la possibilitat d'atreure, motivar i retenir els millors professionals en les posicions afectades, mitjançant un sistema de remuneració homologable a la resta d'entitats en competència directa amb l'Entitat.

L'ampliació de la ràtio màxima al 200% afectaria, igual que en anteriors exercicis, un nombre limitat de posicions del Col·lectiu Identificat, que serien 30 i s'identifiquen sota l'**Epígraf I** de l'**ANNEX** a aquesta Recomanació Detallada.

Això no obstant, i de manera consistent amb els principis i les pràctiques retributives vigents en l'Entitat, la proposta comporta un ús limitat, puntual i no generalitzat de la possibilitat que la retribució variable, en forma de bonus, superi el 100% del component fix.

2. Concurrència de components variables en un mateix exercici de concessió

Tal com ha estat exposat en apartats anteriors, la classificació obligatòria dels diversos tipus de remuneració entre components fixos i variables (sense que hi hagi cap categoria intermèdia o addicional) i la manera de definir cadascun d'ells (és component variable tot el que no pugui ser definit com a fix) fa que pugui concórrer en un mateix exercici la concessió de distintes modalitats de remuneració variable, totes elles subjectes a la ràtio màxima aplicable a l'Entitat (remuneració variable en forma de bonus, incentius variables a llarg termini, pagaments per finalització anticipada o, alternativament, pagaments per DPC).

En el cas de CaixaBank, i fins i tot havent aplicat polítiques conservadores en matèria de remuneració variable, hi ha supòsits en què els pagaments per finalització anticipada o per DPC es poden veure reduïts per haver excedit globalment el límit del 100% dels components fixos, en computar-se juntament amb la resta dels

components variables i no quedar exceptuats, en tot o en part, per l'apartat 154 de la Guia EBA.

Ampliar la ràtio màxima al 200% en aquests casos permetria a l'Entitat, sense modificar les seves polítiques conservadores en matèria de remuneració variable en forma de bonus, incentius a llarg termini i pagaments per finalització anticipada, augmentar la capacitat d'atendre, en termes quantitativs, la integritat dels compromisos adquirits amb els membres del Col·lectiu Identificat en igualtat de condicions que la resta dels empleats de l'Entitat (sens perjudici que el seu pagament, en la mesura en què sigui qualificat de component variable i no exceptuat per l'apartat 154 de la Guia EBA, s'hagi de fer seguint els principis d'ajornament, pagament en instruments, retenció, clàusules de reducció —*malus*— i de recuperació —*clawback*— aplicables).

L'ampliació de la ràtio màxima al 200% afectaria, igual que en anteriors exercicis, un nombre limitat de membres del Col·lectiu Identificat, les posicions dels quals s'identifiquen sota l'**Epígraf I** de l'**ANNEX** a aquesta Recomanació Detallada.

Per bé que en el moment actual el nombre de persones concretes que ocupen posicions del Col·lectiu Identificat que es puguin veure afectades per una reducció obligatòria dels pagaments per finalització anticipada o per DPC és limitat, atesa la seva situació contractual i la indemnització laboral obligatòria meritada, qualsevol possible substitució d'aquestes persones en els seus càrrecs pot provocar que els seus substituïts es puguin trobar en la situació de reducció descrita i que l'ampliació de la ràtio màxima intenta paliar.

Per aquest motiu, en l'ampliació de la ràtio màxima al 200% han de quedar incloses, amb caràcter eventual, totes les posicions del Col·lectiu Identificat que tinguin reconeguts components variables de remuneració, que s'identifiquen en els **Epígrafs I i II de l'ANNEX**, el nombre de les quals és 160.

L'aprovació de la ràtio màxima pels motius apuntats en aquest **apartat IV.2** no implica una habilitació general a l'Entitat per procedir a la variació de les polítiques conservadores en matèria de components variables de la remuneració ni a la revisió generalitzada de les condicions dels contractes dels membres del Col·lectiu Identificat, sinó que, tal com s'ha exposat anteriorment, té com a finalitat ampliar la capacitat de l'Entitat per atendre els compromisos individuals i col·lectius adquirits en matèria de pagaments per finalització en igualtat de condicions per a tots els membres del Col·lectiu Identificat i de la resta del personal que tinguin reconeguts components variables de remuneració.

V. EFECTE DE LA PROPOSTA SOBRE EL MANTENIMENT D'UNA BASE SÒLIDA DE CAPITAL

Per a les 30 posicions la retribució variable en forma de bonus de les quals pot arribar a superar el 100% dels seus components fixos (descrites en l'**apartat IV.1** anterior i relacionades en l'**Epígraf I de l'ANNEX** a aquesta Recomanació Detallada), l'import màxim estimat conjunt d'aquest excés, fins i tot en el supòsit hipotètic (i no previst), seria de 2.152.000 euros.

Pel que fa a la resta de les 130 posicions del Col·lectiu Identificat que tenen reconeguts components variables de remuneració (descrites en l'**apartat IV.2** d'aquesta Recomanació Detallada), i tenint en compte el fet que la seva afectació és merament potencial, fins i tot en cas que la concurrència de components variables afectés la totalitat de les persones que avui ocupen les posicions incloses en la relació la situació contractual de les quals obligués a la reducció dels pagaments per finalització anticipada o per DPC, l'impacte econòmic seria d'11.470.000 euros.

El Consell d'Administració considera que l'import agregat d'ambdues xifres (13.622.000 euros) no tindria impacte rellevant en el manteniment d'una base sòlida de capital ni afectaria les obligacions de l'Entitat en matèria de solvència.

VI. PROPOSTA D'ACORD DE LA JUNTA GENERAL

En virtut de tot el que precedeix, el Consell d'Administració proposa a la Junta General d'Accionistes l'aprovació de l'acord següent:

Aprovació del nivell màxim de retribució variable per als empleats les activitats professionals dels quals incideixen de manera significativa en el perfil de risc de la Societat.

Aprovar que el nivell de remuneració variable de les cent seixanta (160) posicions del col·lectiu d'empleats les activitats professionals dels quals incideixen de manera significativa en el perfil de risc de la Societat (Col·lectiu Identificat) a què es refereix la «Recomanació detallada del Consell d'Administració sobre la proposta d'acord d'aprovació del nivell màxim de remuneració variable per a professionals que pertanyen al Col·lectiu Identificat», pugui assolir fins al dos-cents per cent (200%) del component fix de la seva remuneració total, tot això a l'empara i amb subjecció a allò que disposa l'article 34 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats de crèdit.

L'aprovació d'aquest acord amb relació a les cent trenta (130) posicions incloses en l'Epígraf II del document adjunt com a annex a la Recomanació Detallada esmentada té com a única finalitat ampliar la capacitat de la Societat per atendre els compromisos individuals i col·lectius adquirits en matèria de pagaments per terminació en igualtat de condicions per a tots els membres del seu Col·lectiu Identificat i de la resta del seu personal que tinguin reconeguts components variables de remuneració, i sense que impliqui l'alteració general de les pràctiques i polítiques de remuneració vigents en la Societat.

A València, 20 de febrer de 2020

ANNEX
a la Recomanació Detallada sobre la proposta d'acord d'aprovació del nivell màxim de remuneració variable per a professionals pertanyents al Col·lectiu Identificat

Nombre de persones i càrrecs afectats

Epígraf I Posicions del Col·lectiu Identificat afectades per raons de mercat

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE BANCA D'EMPRESES	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE BANCA PRIVADA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL CATALUNYA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL EBRE	1
MANAGING DIRECTOR - MARKETS	1
MANAGING DIRECTOR - ALM, TREASURY & FUNDING	1
MANAGING DIRECTOR - TECHNICAL BUSINESS UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - STRUCTURED FINANCE	1
MANAGING DIRECTOR - CORPORATE BANKING UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - INTERNATIONAL BANKING	1
MANAGING DIRECTOR - DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
MANAGING DIRECTOR - EQUITY	1
MANAGING DIRECTOR - GESTIÓ RISCOS ESTRUCTURALS DE BALANÇ	1
MANAGING DIRECTOR - ENERGY & TELECOM	1
MANAGING DIRECTOR - CONSTRUCTION & INFRASTR. 1&2 & REAL ESTATE	1
MANAGING DIRECTOR - ASSET & STRUCTURED TRADE FINANCE	1
MANAGING DIRECTOR - RESEARCH IBERIA	1
BRANCH MANAGER - PORTO	1
SENIOR DIRECTOR - PASSIU ESTRUCTURAT & COMMODITIES	1
SENIOR DIRECTOR - EQUITY DERIVATES	1
SENIOR DIRECTOR - INTEREST RATE DERIVATES	1
SENIOR DIRECTOR - FIXED INCOME	1
SENIOR DIRECTOR - FOREIGN EXCHANGE	1
SENIOR DIRECTOR - CRÈDIT	1
SENIOR DIRECTOR - DEUTE PÚBLIC	1
SENIOR DIRECTOR - FX VOLATILITY	1
SENIOR DIRECTOR - FX SPOT AND FORWARD	1
SENIOR DIRECTOR - CARTERA DE RENDA FIXA	1
SENIOR DIRECTOR - GESTIÓ DE COL·LATERALS	1
SENIOR DIRECTOR - GESTIÓ I PRICING CVA - FVA	1

Epígraf II Resta de posicions del Col·lectiu Identificat afectades per la concurrència de components variables de remuneració

POSICIÓ	Nre. persones
CONSELLER DELEGAT	1
DIRECCIÓ GENERAL NEGOCI	1
DIRECCIÓ GENERAL DE RECURSOS HUMANS I ORGANITZACIÓ	1
DIRECCIÓ GENERAL DE RISCOS	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA FINANCERA	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE COMUNIC, RELAC. INSTIT, MARCA I RSC	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA D'INTERVENCIÓ, CONTROL DE GESTIÓ I CAPITAL	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE CIB AND INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA D'AUDITORIA INTERNA	1
DIRECTOR EXECUTIU D'ASSEGURANCES	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE MITJANS	1
SECRETARI GENERAL I DEL CONSELL	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA ADJUNTA AL CONSELLER DELEGAT	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE CORPORATE RISK MANG. FUNCTION & PLANNING	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA - Chief Lending Officer Empreses	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA - Chief Retail Lending Officer	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA COMISSIÓ PERMANENT CRÈDITS PRESIDENT	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE NEGOCIS I EMPRENEDORS	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA D'ASSESSORIA JURÍDICA	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE DESENVOLUPAMENT CORPORATIU	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE DIRECCIÓ EXECUTIVA ADJ. A LA DG NEGOCI	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE MOROSITAT, RECUPERACIONS I ACTIUS ADJ.	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE PAYMENTS & CONSUMER	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE REAL ESTATE ACTIUS ADJUDICATS	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE RETAIL	1
DIRECCIÓ EXECUTIVA DE SECRET. TÈCNICA DE PRESIDÈNCIA A MADRID	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL ANDALUSIA ORIENTAL I MÚRCIA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL ANDALUSIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL CANÀRIES	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL BARCELONA	1

(continuació)

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ TERRITORIAL MADRID	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL NORD-OEST	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL NORD	1
SUBDIRECCIÓ GENERAL DE COMPLIANCE	1
SUBDIRECCIÓ GENERAL DE SERVEIS BANCARIS	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA - Chief Information Officer	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA D'ANÀLISI I CONCESSIÓ PARTICULARS	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA DE CORPORATE M&A	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA DE COMPLIMENT NORMATIU	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA DE CUSTOMER LAB & CUSTOMER EXPERIENCE	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA DE DESENVOLUPAMENT DE NEG. EMP-BCA. TRANSACCIONAL	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA DE DIRECCIÓ COMERCIAL D'EMPRESES	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA D'INNOVACIÓ I TRANSFORMACIÓ DIGITAL	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA DE NEGOCI IMMOBILIARI	1
DIRECTOR CORPORATIU DE CUSTOMER EXPERIENCE	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA DE PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA I ESTUDIS	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA DE PROJECTE TRANSFORMACIÓ EN BCA. EMPRESES	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA DE SECURITY & GOVERNANCE	1
DIRECCIÓ CORPORATIVA PROJECTE EFICIÈNCIA COMERCIAL BPI	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA BARCELONA CIUTAT	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA BARCELONA PROVÍNCIA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA D'EMPRESES DT BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA PRIVADA DT BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL RETAIL DT BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA MADRID NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA MADRID SUD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA D'EMPRESES DT MADRID	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA PRIVADA DT MADRID	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA RETAIL DT MADRID	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA VALÈNCIA NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA VALÈNCIA SUD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA D'EMPRESES DT COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA PRIVADA DT COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA RETAIL DT COMUNITAT VALENCIANA	1

(continuació)

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA MÀLAGA CÒRDOVA JAÉN C. GIBRALTAR CEUTA MELILLA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA MÚRCIA ALMERIA GRANADA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA D'EMPRESES DT ANDALUSIA ORIENTAL I MÚRCIA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA PRIVADA DT ANDALUSIA ORIENTAL I MÚRCIA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA RETAIL DT ANDALUSIA ORIENTAL I MÚRCIA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA ASTÚRIES I LLEÓ	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA D'EMPRESES DT NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA PRIVADA DT NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL BANCA RETAIL DT NORD	1
DIRECCIÓ D'ÀREA DE BUSINESS RISK DEVELOPMENT & CARS	1
DIRECCIÓ D'ÀREA DE QUALITAT I VEU DEL CLIENT	1
DIRECCIÓ D'ÀREA D'FE EMPRESES I MERCAT CAPITALS BCA. EMP.	1
DIRECCIÓ D'ÀREA DE FINANÇAMENT I SERVEIS I COORD. UGE	1
DIRECCIÓ D'ÀREA DE GESTIÓ CORPORATIVA I GOVERNANÇA	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT D'AGROBANK	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT D'AUDIT. FINANCERA, PARTICIP. I COMPL. NORM.	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT D'AUDIT. MERCATS, RISCOS I BANCA INTERNAC.	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT D'AUDIT. SISTEMES, PROCESSOS I BANCA DIGITAL	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT D'AUDITORIA TERRITORIAL I NEGOCI	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE BUSINESSBANK	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE COMPLIANCE ANALYTICS	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE CONTROL DE NEGOCI	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE CONTROL I REPORTING	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE CREDIT MANAGER CIB & INTERNAT.	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE CREDIT MANAGER EMPRESES	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE DINAMITZACIÓ NEGOCI CONSUM	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT D'EFICIÈNCIA I DIGITALITZACIÓ DE PROCESSOS	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT D'ESTRATÈGIA, GOVERN I REGUL. DE RISCOS	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT D'HOTELS & TOURISM	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE METODOLOGIA I REPORTING D'AUDITORIA	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE MOROSITAT I REESTRUCTURACIONS	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE NEGOCI BANCA RETAIL	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE NEGOCIS	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE PLANIFICACIÓ, IMPAIRMENT I CAPITAL REG.	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE POLÍT. SEG. I CONTROL DEL R. DE CRÈDIT	1

(continuació)

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE R. ESTRUCTURALS I MODELS REGULATS	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE RISCOS NO FINANCERS	1
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT DE VALIDACIÓ I RISC DE MODEL	1
DIRECTOR DE DEPARTAMENT DE BANCA PRIVADA	1
DIRECTOR DE DEPARTAMENT DE KEY CLIENTS	1
DIRECTOR DE DEPARTAMENT DE WEALTH	1
DIRECTORA DE DEPARTAMENT DE RESPONSABILITAT CORPORATIVA	1
MANAGING DIRECTOR - EQUITIES & CORPORATE FINANCE	1
MANAGING DIRECTOR - INDUSTRIALS & RETAIL	1
MANAGING DIRECTOR - INSTITUTIONAL BANKING	1
MANAGING DIRECTOR - INSURANCE & FINANCIAL ENTITIES	1
MANAGING DIRECTOR - INTERNATIONAL BUSINESS DEVELOPEMENT	1
MANAGING DIRECTOR - LISBOA	1
MANAGING DIRECTOR - TRANSACTIONAL BANKING	1
MANAGING DIRECTOR - CONTROL DE NEGOCI CIB	1
SENIOR DIRECTOR - GESTIÓ DE LA LIQUIDITAT	1
DIRECCIÓ D'ADMISSIÓ DE RISC DE LA DT BARCELONA	1
DIRECCIÓ D'ADMISSIÓ DE RISC DE LA DT MADRID	1
DIRECCIÓ D'ADMISSIÓ DE RISC DE LA DT AND. ORIENTAL - MÚRCIA	1
DIRECCIÓ D'ADMISSIÓ DE RISC DE LA DT ANDALUSIA OCCIDENTAL	1
REP. OFFICE MANAGER - OFICINA DE REPRESENTACIÓ DE SUDÀFRICA	1
REP. OFFICE MANAGER - OFICINA DE REPRESENTACIÓ DE NOVA YORK	1
SPECIALIST - OFICINA DE REPRESENTACIÓ DE NOVA YORK	1
SPANISH DESK MANAGER - PRESÈNCIA EN SOCIS	1
DIRECCIÓ COORDINACIÓ PROJECTE LUXEMBURG	1
PRESIDENT EXECUTIU IMAGINTECH	1
DIRECCIÓ GENERAL SOLUCIONS DE CAIXABANK PAYMENTS & CONSUMER	1
DIRECCIÓ GENERAL COMERCIAL DE PAYMENTS & CONSUMER	1
DIRECTOR A. INVESTMENT IBERIA - CAIXABANK ASSET MANAGEMENT	1
RISK MANAGER - CAIXABANK ASSET MANAGEMENT LUXEMBOURG	1