



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

Consell d'Administració – 16 de febrer de 2023

I. OBJECTE DE LA RECOMANACIÓ

L'apartat g) de l'article 34.1 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència de les entitats de crèdit (en endavant, **LOSS**) estableix que les entitats de crèdit, a l'hora de fixar els components variables de la remuneració dels alts directius, els empleats que assumeixen riscos, els que exerceixen funcions de control, així com qualsevol treballador que rebi una remuneració global que l'inclogui 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 (en endavant, **Col·lectiu Identificat**), hauran de determinar les ràtios apropiades entre els components fixos i els variables de la remuneració total, aplicant 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 han de prendre la decisió sobre la base d'una recomanació detallada del consell d'administració o l'òrgan equivalent que exposi els motius i l'abast de la decisió i inclogui el nombre de persones afectades i els seus càrrecs, així com l'efecte previst sobre el manteniment per l'entitat d'una base sòlida de capital (en endavant, **Recomanació Detallada**).

El Consell d'Administració de CaixaBank, SA (en endavant, **CaixaBank**, la **Societat** o l'**Entitat**), amb subjecció al que disposa l'esmentat apartat g) de l'article 34.1 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 173 càrrecs del Col·lectiu Identificat, que s'inclou a punt 10è de l'ordre del dia de la Junta General d'Accionistes de la Societat convocada per al dia 30 de març de 2023, en primera convocatòria, i per a l'endemà, 31 de març de 2023, en segona convocatòria.

II. NORMATIVA APLICABLE

Els components variables de la remuneració del Col·lectiu Identificat estan regulats principalment en l'article 34.1 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 s'inclouen no només els bonus o incentius variables (anuals o plurianuals, a curt o a llarg termini) sinó també altres conceptes com ara determinats pagaments per terminació anticipada (indemnitzacions, compensacions per obligacions de no competir), els beneficis

discrecionals de pensions, les primes de retenció o els pagaments per abandonament de contractes anteriors.

En desenvolupament de l'anterior, les Directrius de l'Autoritat Bancària Europea¹ (en endavant, **Guia EBA**) estableixen a l'apartat 131 els criteris perquè un component de remuneració pugui ser considerat com a remuneració fixa, i a l'apartat 130 que, quan no sigui possible assignar clarament un component a la remuneració fixa sobre la base 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, sinó altres conceptes que són qualificats com a components variables de la remuneració.

En particular, pel que fa als pagaments per terminació anticipada, l'apartat 172 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 sotmetre's 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 d'una decisió judicial³;
3. les indemnitzacions següents quan l'entitat pugui demostrar les raons i l'adequació de la quantia:
 - a) indemnitzacions calculades mitjançant una fórmula genèrica predefinida adequada establerta a la política de remuneració en els casos a què fa referència l'apartat 167 de la Guia EBA⁴;

¹ Directrius sobre polítiques de remuneració adequades d'acord amb la Directiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04); encara que les Directrius de l'Autoritat Bancària Europea no formen part pròpiament del Dret de la Unió Europea, el Reglament de la Unió Europea que en regula la creació i el funcionament estableix que les autoritats competents i les entitats han de fer tot el possible per "atenir-s'hi".

²Enteses 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.

³Segons la versió original en anglès de la Guia EBA.

⁴ Aquest apartat fa referència a indemnitzacions en les situacions específiques següents: a) indemnitzacions per cessament en cas de rescissió anticipada del contracte per part de l'entitat o de la filial; b) remuneració concedida per un temps limitat que s'acorda per introduir un període d'incompatibilitat (*cooling-off*) després de la rescissió del contracte i subjecta a una clàusula de no competència; c) l'entitat resol els contractes del personal a causa de la inviabilitat de l'entitat o les mesures d'actuació primerenca; d) l'entitat vol rescindir el contracte després d'una reducció significativa de les activitats a què es dedicava el membre del personal o quan determinades àrees de negoci siguin adquirides per altres entitats sense que el personal tingui l'opció de mantenir la feina a l'entitat adquirent; i e) l'entitat i un membre del personal arriben a un acord en cas d'un conflicte laboral real que, altrament, podria donar lloc a una acció judicial.

- b) indemnitzacions corresponents a l'import addicional degut en aplicació d'una clàusula de no competència del contracte i pagat en exercicis futurs fins a un màxim de la remuneració fixa que s'hagi satisfet en el període de no competència si el personal encara està ocupat;
4. indemnitzacions previstes a l'apartat 167 de la Guia EBA, que no compleixin la condició de l'apartat 3.a) precedent quan l'entitat hagi demostrat a l'autoritat competent les raons i l'adequació de la quantia.

D'altra banda, l'apartat 175 de la Guia EBA preveu determinats pagaments després de la finalització d'un contracte que o bé no es consideren remuneració variable o bé no estan subjectes als requisits aplicables a la remuneració variable⁵.

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 a l'Entitat i el seu grup n'hi ha un relatiu als components fixos i de beneficis socials que ha 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 a la Política general de remuneració de CaixaBank i el seu grup com a 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 (en endavant, **PRCA**) només preveu elements de remuneració variable per als consellers executius.

Pel que fa als consellers executius, i per esguard de 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; així

⁵ S'hi inclouen els pagaments de remuneració ordinaris relacionats amb la durada del període de preavis, que no es consideren indemnitzacions per acomiadament, o el pagament d'un import fix adequat després de la finalització ordinària d'un contracte laboral i per compensar el personal quan l'entitat restringeixi l'accés a una activitat professional, que no estarà subjecte als requisits de la remuneració variable quan sigui compatible amb la legislació nacional.

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, llevat que la Junta General de CaixaBank aprovi un nivell superior, que no podrà ser superior al 200% del component fix, en la forma, amb els requisits i seguint els procediments previstos per la LOSS.

Els diferents components de remuneració variable per als consellers executius es regulen principalment als apartats 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8.e), 5.9 i 5.10 de la PRCA, o aquells apartats que els substitueixin, i s'estableixen complint, en la mesura en què siguin aplicables, els paràmetres legalment establerts en matèria de diferiment, pagament en instruments, retenció, còmput de ràtio màxima i clàusules de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*).

En particular, el principal component ordinari de remuneració variable dels consellers executius previst a la PRCA és la remuneració variable amb mètriques plurianuals, calculat amb els percentatges i les mètriques que s'hi estableixen.

b) Consideracions relatives als pagaments per terminació

Pel que fa als pagaments per terminació anticipada, l'apartat 5.12.a) de la PRCA estableix que la quantia de les **indemnitzacions per terminació** dels contractes dels consellers executius s'ha d'establir en tot moment de manera que no superin els límits legalment establerts en matèria de ràtio màxima de remuneració variable, tenint en compte els criteris establerts per la Guia EBA.

Quant als pagaments per **pactes de no concurrència postcontractual**, l'apartat 5.12.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, com a fórmula genèrica, no ha d'excedir la suma dels components fixos de la remuneració que el conseller executiu hagués percebut si hagués continuat a l'Entitat; l'import de la compensació s'ha de dividir en quotes periòdiques futures que s'han de pagar durant el període de durada del pacte de no competència.

L'apartat 5.12.e) de la PRCA estableix finalment que l'abonament dels pagaments per terminació 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, si cal, els pagaments per terminació anticipada han de ser objecte de reducció per poder complir els límits obligatoris.

c) Altres components variables

La PRCA també preveu altres components variables de la remuneració dels consellers executius, com ara els beneficis discrecionals de pensions, les primes de retenció o els pagaments per abandonament de contractes anteriors.

d) 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 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, que es paga mensualment en dotze parts iguals.

Tant la indemnització com la compensació pel pacte de no competència establertes contractualment són considerades per la Guia EBA com a remuneració variable i, per tant, estan subjectes en general al cicle de pagament d'aquest tipus de remuneració, llevat que hi concorrin les circumstàncies que permetin a l'Entitat no subjectar-les al còmput en la ràtio màxima, diferiment i pagament en instruments.

D'altra banda, un 15% de les aportacions pactades a plans de previsió complementària tenen la consideració de benefici discrecional de pensions i, en conseqüència, es qualifiquen com a component variable.

Finalment, encara que actualment els contractes respectius dels consellers executius no inclouen aquest tipus de remuneració, la PRCA preveu la possibilitat d'establir primes de retenció o pagaments per abandonament de contractes anteriors.

3. Política de remuneració del Col·lectiu Identificat⁶

a) Consideracions generals

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

Els diferents components de remuneració variable dels membres del Col·lectiu Identificat es regulen principalment als apartats 7, 8, 9, 10, 11, 12.5, 13 i 14 de la PRCI, o aquells apartats que els substitueixin, i s'estableixen complint els paràmetres legalment establerts en matèria de diferiment, pagament en instruments, retenció, còmput de ràtio màxima i clàusules de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*), en la mesura en què siguin aplicables.

En particular, el principal component ordinari de remuneració variable dels membres del Col·lectiu Identificat previst a la PRCI és la remuneració variable amb mètriques plurianuals, calculat amb els percentatges i les mètriques que s'hi estableixen.

b) Consideracions relatives als pagaments per terminació

Pel que fa als pagaments per terminació anticipada, l'apartat 16.1 de la PRCI

⁶ Tot i que en el Col·lectiu Identificat s'hi inclouen els membres del Consell d'Administració de CaixaBank, executius i no executius, aquests no estan inclosos a la Política de remuneració del Col·lectiu Identificat de CaixaBank per ser objecte de regulació específica a la Política de remuneració del Consell d'Administració.

estableix les diferents fórmules genèriques per a la determinació de les indemnitzacions per extinció dels contractes amb els membres del Col·lectiu Identificat:

- En el cas dels contractes de naturalesa laboral comuna, allò establert per l'Estatut dels treballadors amb caràcter mínim, imperatiu i indisponible.
- En el cas d'empleats del Col·lectiu Identificat amb relació laboral d'alta direcció, amb caràcter general i tret que de la legislació aplicable resulti un import imperatiu superior (per exemple, per tenir un contracte laboral previ suspès), una vegada l'import anual de tots els components fixos de la remuneració, sens perjudici de la compensació pactada pels compromisos de no competència postcontractual.
- En els casos d'acord enfront d'una disputa laboral, una quantitat que no superi allò previst als dos punts precedents, segons escaigui, per a supòsits d'acomiadament improcedent o extinció per causa imputable a l'Entitat.
- La mateixa regla s'aplica en casos d'extinció per mutu acord en situacions especials descrites a la PRCI.

L'apartat 16.2 de la PRCI estableix, per al cas que s'hagi pactat al contracte un **compromís de no competència postcontractual**, que la compensació ha de consistir, com a fórmula genèrica, en un import que amb caràcter general no pot excedir la suma dels components fixos de la remuneració que el professional hagués percebut si hagués continuat a l'Entitat; l'import de la compensació s'ha de dividir en quotes periòdiques futures i iguals, que s'han de pagar durant tot el període de durada del pacte de no competència.

D'altra banda, l'apartat 16.5 de la PRCI regula els pagaments per desvinculació emparada en pla col·lectiu, aplicable amb caràcter general a tots els empleats de CaixaBank (d'ara endavant, **DPC**) que compleixin les condicions establertes en aquest pla, al qual es poden acollir els membres del Col·lectiu Identificat amb relació laboral. Els termes i les condicions dels plans de desvinculació (acomiadaments col·lectius, expedients de regulació d'ocupació —ERO— o plans de desvinculació voluntària incentivada —DVI—) són normalment els pactats amb els representants dels treballadors de l'Entitat, encara que també poden ser establerts unilateralment per l'Entitat. Els plans poden incloure, entre d'altres, conceptes com ara (i) pagaments mensuals equivalents a un percentatge inferior al 100% de la remuneració fixa, (ii) pagament de les quotes de la Seguretat Social fins a la data estimada de jubilació, (iii) continuïtat en les aportacions als sistemes de previsió social fins a la data estimada de jubilació, i (iv) altres beneficis en espècie d'importància menys material (per exemple, assegurances d'assistència sanitària).

L'apartat 16.6 de la PRCI preveu els supòsits en què l'Entitat pot no aplicar els requisits de còmput en la ràtio màxima, diferiment i pagament en instruments, basats principalment en les fórmules predefinides descrites anteriorment.

Finalment, l'apartat 16.8 de la PRCI estableix que en cap cas l'abonament dels pagaments per terminació anticipada pot donar lloc a una infracció per part de l'Entitat dels límits de remuneració variable establerts per la legislació aplicable en relació amb la remuneració fixa, i que, si cal, els pagaments per terminació anticipada seran objecte de reducció per complir estrictament aquests límits

obligatoris.

c) Altres components variables

La PRCI preveu, així mateix, altres components variables de la remuneració dels membres del Col·lectiu Identificat, com són els incentius especials, els beneficis discrecionals de pensions, les primes de retenció o els pagaments per abandonament de contractes anteriors.

d) 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 gran de (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, pel que fa als contractes dels membres del Col·lectiu que contenen compromisos de no competència postcontractual, la seva durada s'ha establert en un any i la compensació consisteix, també com a fórmula genèrica, en un import igual a una anualitat dels components fixos de la remuneració, que s'ha de pagar mensualment en dotze parts iguals.

Per l'aplicació de l'apartat 16.6 de la PRCI, i d'acord amb el que preveu l'apartat 172 de la Guia EBA, determinats pagaments per terminació basats en les fórmules genèriques esmentades anteriorment poden quedar exempts de ser objecte de còmput en la ràtio màxima, de diferiment i de pagament en instruments. No obstant això, es poden donar casos en què l'exempció no sigui aplicable (determinats supòsits de DPC, pagaments per terminació en excés de les fórmules establertes amb caràcter general, entre d'altres) i en què les quantitats satisfetes s'hagin de subjectar íntegrament als requisits del cicle de pagament de la remuneració variable (particularment a la ràtio màxima).

Finalment, els beneficis discrecionals de pensió (15% de les aportacions pactades a plans de previsió social complementària dels membres del Comitè de Direcció) s'han de computar com a remuneració variable, en les condicions establertes per la normativa aplicable i la PRCI; de la mateixa manera, s'han de computar com a remuneració variable els incentius especials, les primes de retenció i els pagaments per abandonament de contractes anteriors, en els supòsits en què l'Entitat i el membre del Col·lectiu Identificat hagin pactat aquests components 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 amb 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% per motius de mercat afectaria, igual que en exercicis anteriors, un nombre limitat de posicions del Col·lectiu Identificat, en nombre de 25 i que s'identifiquen a 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 s'ha exposat en apartats precedents, la classificació obligatòria dels diferents 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 aquell que no pugui ser definit com a fix), fa que pugui concórrer en un mateix exercici, a més dels bonus plurianuals establerts, la concessió de diferents modalitats addicionals de remuneració variable subjectes a la ràtio màxima aplicable a l'Entitat (incentius especials, pagaments per terminació anticipada, incloent-hi els pagaments per DPC, no exempts de còmput en la ràtio, beneficis discrecionals de pensió, primes de retenció o pagaments per abandonament de contractes anteriors).

En el cas de CaixaBank, i malgrat aplicar polítiques conservadores en matèria de remuneració variable, podria haver-hi supòsits en què els pagaments per remuneració variable esmentats es podrien veure limitats per excedir globalment el límit del 100% dels components fixos, en computar-se juntament amb el conjunt dels components variables i no quedar exceptuats per la normativa aplicable i la Guia EBA, en tot o en part, de còmput en la ràtio màxima.

Ampliar la ràtio màxima al 200% en aquests casos permetria a l'Entitat, sense

modificar les seves polítiques en matèria de remuneració variable, augmentar la capacitat d'atendre, en termes quantitius, la integritat dels compromisos adquirits amb els membres del Col·lectiu Identificat en igualtat de condicions respecte de la resta dels empleats de l'Entitat (sens perjudici que el seu pagament, en la mesura que sigui qualificat de component variable i no exceptuat per la Guia EBA, s'hagi de dur a terme seguint els principis de diferiment, pagament en instruments, retenció, clàusules de reducció —*malus*— i de recuperació —*clawback*— aplicables).

En l'ampliació de la ràtio màxima al 200% per aquest motiu s'hi han d'incloure, amb caràcter eventual, totes les posicions del Col·lectiu Identificat que tinguin reconeguts components variables de remuneració, que s'identifiquen tant a l'**Epígraf I** com a l'**Epígraf II de l'ANNEX** i el nombre de les quals és de 173.

L'aprovació de la ràtio màxima no ha d'implicar una habilitació general a l'Entitat per procedir a la variació de les polítiques 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 respondre a les necessitats de mercat, en el cas de les posicions de l'**Epígraf I** de l'**ANNEX**, i ampliar la capacitat de l'Entitat per atendre els compromisos individuals i col·lectius adquirits en matèria de remuneració variable en igualtat de condicions per a tots els membres del Col·lectiu Identificat i la resta del personal que tingui reconeguts components variables de remuneració, tant per a les posicions de l'**Epígraf I** com per a les de l'**Epígraf II de l'ANNEX**.

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

Per a les 25 posicions la retribució variable anual de les quals pot arribar a superar el 100% dels seus components fixos per motius de mercat (descrites a l'**apartat IV.1** precedent i relacionades a l'**Epígraf I de l'ANNEX** a aquesta Recomanació Detallada), l'import màxim estimat conjunt de l'excés esmentat, fins i tot en el supòsit hipotètic (i no previst), seria de 2.016.690 euros.

Pel que fa al total de les 173 posicions del Col·lectiu Identificat que tenen reconeguts components variables de remuneració (descrites tant a l'**Epígraf I** com a l'**Epígraf II de l'ANNEX** d'aquesta Recomanació Detallada), i tenint en compte que la seva afectació és merament potencial, fins i tot en cas que la concurrència de components variables afectés un nombre significatiu 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 terminació anticipada o per DPC, l'impacte econòmic seria de 8.546.373 euros.

El Consell d'Administració considera que l'import agregat d'ambdues xifres (10.563.063 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. APLICACIÓ DEL NIVELL MÀXIM DE RETRIBUCIÓ VARIABLE A LES FILIALS DE CAIXABANK

La proposta d'aprovació de la ràtio màxima de retribució variable s'estén a membres del Col·lectiu Identificat del Grup CaixaBank que presten els seus serveis a filials de la

Societat, sens perjudici de la necessitat que aquestes filials compleixin les obligacions que en cada cas els corresponguin a l'efecte d'ampliar aquesta ràtio fins al màxim permès.

VII. 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 setanta-tres (173) 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), als quals fa referència la "Recomanació detallada del Consell d'Administració sobre la proposta d'acord d'aprovació del nivell màxim de remuneració variable per a professionals pertanyents al Col·lectiu Identificat", pugui arribar fins al dos-cents per cent (200%) del component fix de la seva remuneració total, tot això a l'empara i amb subjecció al 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 té com a finalitat (i) atendre les condicions de mercat en el cas de les vint-i-cinc (25) posicions incloses a l'epígraf i de l'annex a la recomanació detallada esmentada, o (ii) per a la totalitat de posicions incloses als epígrafs I i II de l'annex esmentat, ampliar la capacitat de la Societat per atendre els compromisos individuals i col·lectius adquirits en matèria de remuneració variable 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 a la Societat.

Així mateix, aprovar que la Societat pugui exercir els seus drets de vot a les filials subjectes a ràtio màxima de remuneració variable en el sentit d'acordar el límit màxim permès, seguint els mateixos principis aplicables a la Societat.

València, 16 de febrer de 2023

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 INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓ STRUCTURED FINANCE	1
DIRECCIÓ ASSET & STRUCTURED TRADE FINANCE	1
DIRECCIÓ INSTITUTIONAL BANKING	1
DIRECCIÓ DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
DIRECCIÓ SUCURSALS INTERNACIONALS	1
DIRECCIÓ ENERGY	1
DIRECCIÓ CONSTRUCTION INFRA & RE	1
DIRECCIÓ CORPORATE BANKING UNIT	1
DIRECCIÓ FOODS & BEVERAGE & HEALTHCARE	1
DIRECCIÓ TMT & SERVICES	1
DIRECCIÓ MARKETS	1
DIRECCIÓ EQUITY	1
DIRECCIÓ PASSIU ESTRUCTURAT & COMMODITIES	1
DIRECCIÓ RATES & FIXED INCOME	1
DIRECCIÓ INTEREST RATES DERIVATIVE	1
DIRECCIÓ CRÈDIT	1
DIRECCIÓ FOREIGN EXCHANGE	1
DIRECCIÓ FX VOLATILITY	1
DIRECCIÓ ALM, TREASURY & FUNDING	1
DIRECCIÓ TREASURY	1
DIRECCIÓ GESTIÓ CARTERA DE RENDA	1
DIRECCIÓ FUNDING	1
DIRECCIÓ ALM	1
DIRECCIÓ GESTIÓ I PRICING CVA-FVA	1

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

POSICIÓ	Nre. persones
PRESIDÈNCIA	1
CONSELLER DELEGAT	1
DIRECCIÓ RISCOS	1
DIRECCIÓ AUDITORIA INTERNA	1
DIRECCIÓ FINANCERA	1
DIRECCIÓ MITJANS	1
DIRECCIÓ CIB & INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓ COMUNICACIÓ I RELAC. INSTITUCIONALS	1
DIRECCIÓ COMPTABILITAT, CONTROL DE GESTIÓ I CAPITAL	1
DIRECCIÓ ASSEGURANCES	1
DIRECCIÓ COMPLIMENT I CONTROL	1
DIRECCIÓ SOSTENIBILITAT	1
DIRECCIÓ RECURSOS HUMANS	1
SECRETARIA GENERAL	1
DIRECCIÓ CORPORATE RISK MANG. FUNCTION & PLANNING	1
DIRECCIÓ COMPLIANCE	1
DIRECCIÓ PAYMENTS AND CONSUMER	1
DIRECCIÓ EMPRESES	1
DIRECCIÓ GAUDIR DE LA VIDA-PAYMENTS & CONSUMER	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL ANDALUSIA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL NORD	1
DIRECCIÓ CORPORATE BANKING	1
DIRECCIÓ INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓ RISCOS ESTRUCTURALS I DE MERCAT	1
DIRECCIÓ MODELS REGULATS DE RISC DE CRÈDIT	1
DIRECCIÓ ENTERPRISE RISK MANAGEMENT & PLANNING	1
DIRECCIÓ POLÍTIQUES I INFORM. DE RISC DE CRÈDIT	1
DIRECCIÓ PLANIFICACIÓ, IMPAIRMENT I CAPITAL REG.	1
DIRECCIÓ SEG. I ANÀLISI COMPT. SECT. I G. RISCOS	1
DIRECCIÓ COMPLIMENT NORMATIU	1
DIRECCIÓ COMPLIANCE ANALYTICS	1

(continuació)

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ CONTROL I REPORTING COMPLIANCE	1
DIRECCIÓ PBC/FT	1
DIRECCIÓ RISCOS REGULADORS I GRUP	1
DIRECCIÓ AUDITORIA DE PARTICIPADES I COMPLIANCE	1
DIRECCIÓ AUDITORIA DE COMPTAB. SOLVÈNCIA I RH	1
DIRECCIÓ AUDITORIA DE XARXA I NEGOCI	1
DIRECCIÓ METODOLOGIA I REPORTING	1
DIRECCIÓ AUDITORIA DE RISCOS, MERCATS I CIB	1
DIRECCIÓ AUDITORIA D'IT I BANCA DIGITAL	1
DIRECCIÓ AUDITORIA DE SOSTENIBILITAT I BANCA PRIVADA	1
DIRECCIÓ NEG. BCA RETAIL I COMERCIALIT. OMNICAL	1
DIRECCIÓ EXPERIÈNCIA CLIENT	1
DIRECCIÓ CUSTOMER EXPERIENCE	1
DIRECCIÓ NOW IN I OMNIEXPERIÈNCIA	1
DIRECCIÓ NEGOCI IMMOBILIARI I PROMOTOR	1
DIRECCIÓ SOLUCIONS GLOBALS FINANÇAMENT EMPR.	1
DIRECCIÓ BANCA TRANSACCIONAL EMPRESES	1
DIRECCIÓ HOTELS & TOURISM	1
DIRECCIÓ DESENVOLUPAMENT NEGOCI EMPR., MICROS & PIMES	1
DIRECCIÓ DIRECCIÓ COMERCIAL D'EMPRESES	1
DIRECCIÓ TRANSFORMACIÓ BANCA D'EMPRESES	1
DIRECCIÓ NEGOCI MICROEMPRESES	1
DIRECCIÓ NEGOCI EMPRESES	1
DIRECCIÓ COMERCIAL GAUDIR DE LA VIDA I NEGOC.	1
DIRECCIÓ ALIANCES ESTRATÈGIQUES I ECOSISTEMES P&C	1
DIRECCIÓ PROPOSTA VALOR ECOSISTEMA PUNT VENDA	1
DIRECCIÓ STRUCTURED FINANCE	1
DIRECCIÓ ASSET & STRUCTURED TRADE FINANCE	1
DIRECCIÓ INSTITUTIONAL BANKING	1
DIRECCIÓ DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
DIRECCIÓ EQUITIES & CORPORATE FINANCE	1
DIRECCIÓ SUCURSALS INTERNACIONALS	1
DIRECCIÓ ENERGY	1
DIRECCIÓ CONSTRUCTION INFRA & RE	1

(continuació)

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ INDUSTRIAL & CONSUMER GOOD	1
DIRECCIÓ CORPORATE BANKING UNIT	1
DIRECCIÓ FOODS & BEVERAGE & HEALTHCARE	1
DIRECCIÓ TMT & SERVICES	1
DIRECCIÓ FIG & IFI	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA BARCELONA PROVÍNCIA - TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA BARCELONA CIUTAT - TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA D'EMPRESES - TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA RETAIL - TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA VALÈNCIA NORD - TERRITORIAL COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA VALÈNCIA SUD - TERRITORIAL COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA RETAIL - TERRITORIAL COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA EMPRESES - TERRITORIAL COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA MADRID CENTRE - TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA D'EMPRESES - TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA RETAIL - TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA MADRID SUD-OEST - TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA ANDALUSIA ORIENTAL SUD - TERRITORIAL ANDALUSIA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA ANDALUSIA ORIENTAL NORD - TERRITORIAL ANDALUSIA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL ANDALUSIA ORIENTAL	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA D'EMPRESES - TERRITORIAL ANDALUSIA ORIENTAL	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA RETAIL - TERRITORIAL ANDALUSIA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA CADIS - HUELVA - TERRITORIAL ANDALUSIA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA SEVILLA - TERRITORIAL ANDALUSIA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL ANDALUSIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA D'EMPRESES - TERRITORIAL ANDALUSIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA PRIVADA - TERRITORIAL NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA D'EMPRESES - TERRITORIAL NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - BANCA RETAIL - TERRITORIAL NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA ASTÚRIES I CANTÀBRIA - TERRITORIAL NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA GALÍCIA - TERRITORIAL NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL - XARXA PAÍS BASC - TERRITORIAL NORD	1

(continuació)

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ ASSESSORIA JURÍDICA	1
DIRECCIÓ CORPORATE LEGAL M&A	1
DIRECCIÓ COMPTABILITAT I REPORTING LEGAL INTEGR.	1
DIRECCIÓ PLANIFICACIÓ CORPORATIVA	1
DIRECCIÓ PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA I ESTUDIS	1
DIRECCIÓ PERSONES	1
DIRECCIÓ CHIEF INFORMATION OFFICER	1
DIRECCIÓ CHIEF TECHNOLOGY OFFICER	1
DIRECCIÓ COMPRES I GOBEX	1
DIRECCIÓ DIRECCIÓ ADJ. A LA DG NEGOCI	1
DIRECCIÓ REESTRUC. GRANS EMP. I CARTERES SING.	1
DIRECCIÓ MOROSITAT I RECUPERACIONS RETAIL	1
DIRECCIÓ MOROSITAT I REESTRUCTURACIÓ D'EMPRESES	1
DIRECCIÓ POLÍTIQUES RISC DE CRÈDIT	1
DIRECCIÓ CONTROL DE NEGOCI CIB	1
DIRECCIÓ GOVERN I CONTROL DE MITJANS	1
DIRECCIÓ CONTROL DE RISCOS NO FINANCERS	1
DIRECCIÓ TRANSFORMACIÓ I CONTROL D'OPERACIONS	1
DIRECCIÓ CONTROL DE NEGOCI	1
DIRECCIÓ CONTROL INTERN I VALIDACIÓ	1
DIRECCIÓ COMISSIÓ PERMANENT CRÈDIT	1
DIRECCIÓ CHIEF LENDING OFFICER EMPRESES	1
DIRECCIÓ CREDIT MANAGER CIB & INTERNAT. BANKING	1
DIRECCIÓ CREDIT MANAGER EMPRESES	1
DIRECCIÓ ADMISSIÓ RETAIL	1
DIRECCIÓ PORTFOLIO MANAGER CIB & EMPRESES	1
DIRECCIÓ MARKETS	1
DIRECCIÓ EQUITY	1
DIRECCIÓ PASSIU ESTRUCTURAT & COMMODITIES	1
DIRECCIÓ RATES & FIXED INCOME	1
DIRECCIÓ INTEREST RATES DERIVATIVE	1
DIRECCIÓ CRÈDIT	1
DIRECCIÓ FOREIGN EXCHANGE	1
DIRECCIÓ FX VOLATILITY	1
DIRECCIÓ ALM, TREASURY & FUNDING	1

(continuació)

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ TREASURY	1
DIRECCIÓ GESTIÓ DE LA LIQUIDITAT	1
DIRECCIÓ GESTIÓ CARTERA DE RENDA	1
DIRECCIÓ FUNDING	1
DIRECCIÓ ALM	1
DIRECCIÓ GESTIÓ I PRICING CVA-FVA	1
DIRECCIÓ ANALISTES DE RISCOS I	1
DIRECCIÓ ANALISTES DE RISCOS II	1
DIRECCIÓ ADMISSIÓ RISCOS DT ANDALUSIA	1
DIRECCIÓ ADMISSIÓ RISCOS DT BARCELONA	1
DIRECCIÓ PENSAR EN EL FUTUR & BANCA PRIVADA	1
DIRECCIÓ DORMIR TRANQUIL & PARTICULARS	1
DIRECCIÓ GESTIÓ CORPORATIVA I GOVERNANCE	1
DIRECCIÓ GRUP ASSEGUADOR	1
DIRECCIÓ PROCESSOS	1
DIRECCIÓ OPERACIONS	1
DIRECCIÓ INF. CORPORATIVA I CONTROL PARTICIPADES	1
DIRECCIÓ DESENVOLUPAMENT ASSESSORAMENT INDEPENDENT	1
DIRECCIÓ RELACIONS INSTITUCIONALS NEGOCI	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL CATALUNYA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL INTOUCH	1
DIRECCIÓ REAL ESTATE ACTIUS ADJUDICATS	1
DIRECCIÓ DESENVOLUPAMENT CORPORATIU	1
DIRECCIÓ CHIEF RETAIL LENDING OFFICER	1
DIRECCIÓ SOLUTIONS & COLLECTIONS	1
DIRECCIÓ TRANSFORM. DIGITAL I ADVANCED ANALYTICS	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL BALEARNS	1
DIRECCIÓ DESENVOLUPAMENT NEGOCI I PROJECTES CIB	1
DIRECCIÓ DE CENTRE D'INSTITUCIONS COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL MÚRCIA	1
DIRECCIÓ INTOUCH TRANSFORMACIÓ DIGITAL	1
GERÈNCIA ESTRAT. INVERS. I SOSTEN. - PENSAR FUTUR	1
DEPUTY COMMERCIAL MANAGER LONDON	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL CASTELLA I LLEÓ	1
DIRECCIÓ GESTIÓ PRESSUPOSTÀRIA MITJANS I SG	1