



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

**Consell d'Administració – 17 de febrer de 2022**

## 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'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 (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 inclouï 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 186 càrrecs del Col·lectiu Identificat, que s'inclou al punt 12è de l'ordre del dia de la Junta General d'Accionistes de la Societat convocada per al dia 7 d'abril de 2022, en primera convocatòria, i per a l'endemà, 8 d'abril de 2022, en segona convocatòria.

## II. NORMATIVA APLICABLE

Els components variables de la remuneració del Col·lectiu Identificat estan regulats principalment a l'article 34.1 de la LOSS, que al 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 sinó també altres conceptes com ara determinats pagaments per terminació anticipada (indemnitzacions, compensacions per obligacions de no competir) o els pagaments per abandonament de contractes anteriors.

En desenvolupament de l'anterior, les Directrius de l'Autoritat Bancària Europea<sup>1</sup> (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 com ara les indemnitzacions per resolució de contracte i les compensacions pels compromisos postcontractuals de no competir.

En relació 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 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 nacional<sup>2</sup>;
2. indemnitzacions obligatòries després d'una decisió judicial<sup>3</sup>;
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 EBA<sup>4</sup>;
  - 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 estigués ocupat;

---

<sup>1</sup> 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".

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Segons la versió original en anglès de la Guia EBA.

<sup>4</sup> 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.

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, la Guia EBA ha inclòs un nou apartat (175), en virtut del qual determinats pagaments després de la finalització d'un contracte o bé no es consideren remuneració variable o bé no estan subjectes als requisits aplicables a la remuneració variable<sup>5</sup>.

### 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 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 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 els paràmetres

---

<sup>5</sup> 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.

legalment establerts en matèria de diferiment, pagament en instruments, retenció, còmput de ràtio màxima i clàusules de reducció (*malus*) i recuperació (*clawback*).

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 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 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, si cal, els pagaments per terminació anticipada han de ser objecte de reducció per poder complir 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 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.

Atesa la naturalesa mercantil (no laboral) dels contractes amb els consellers executius, la indemnització pactada podria computar com a remuneració variable en la ràtio de remuneració, seguint les normes assenyalades anteriorment, en cas que procedeixi en el supòsit de terminació del contracte. D'altra banda, 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 Identificat<sup>6</sup>

#### 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.

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 ha de tenir en compte, igualment, la categoria dels professionals inclosos en el Col·lectiu Identificat, aplicant 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 de 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 deriven de les decisions de negoci en què participin aquests professionals.

---

<sup>6</sup> 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.

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*).

b) Consideracions relatives als pagaments per terminació

Pel que fa als pagaments per terminació anticipada, l'apartat 16.1 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 aplicable; així, en el cas dels contractes de naturalesa laboral comuna, l'Estatut dels treballadors estableix el pagament d'una indemnització determinada en els supòsits i pels 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.

Quant a això, 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 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**)<sup>7</sup> que compleixin les condicions establertes en aquest pla, al qual es poden acollir els membres del Col·lectiu Identificat amb relació laboral.

---

<sup>7</sup> És habitual que aquests plans siguin objecte de negociació i acord amb els representants dels treballadors de CaixaBank, i abasten tot el col·lectiu d'empleats de CaixaBank que compleixin determinats requisits (inclosos, habitualment, d'antiguitat i d'edat) que s'hi estableixen.



Seguint la interpretació més conservadora de les normes aplicables, la PRCI qualifica els pagaments per DPC, en el cas dels membres del Col·lectiu Identificat, com a remuneració variable subjecta, si escau, a les excepcions previstes a l'article 172 de la Guia EBA (anteriorment referenciades a l'apartat II d'aquesta Recomanació 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 16.6 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) 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 regla general, en un import igual a una anualitat dels components fixos de la remuneració, que s'ha de pagar mensualment en dotze parts iguals.

D'acord amb la regla descrita, en els casos de contractes d'alta direcció en els quals 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 aquesta indemnització i no computarà als efectes del còmput de la ràtio d'acord amb la norma de l'apartat 172 de la Guia EBA esmentat anteriorment; en cas que la indemnització acumulada sigui inexistente (per no haver-hi 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 podria computar en la ràtio de remuneració en la mesura que excedeixi la indemnització acumulada per la relació laboral comuna anterior (si n'hi hagués).

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 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 27 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 la concessió de diferents modalitats de remuneració variable, totes subjectes a la ràtio màxima aplicable a l'Entitat (remuneració variable, pagaments per terminació anticipada o, alternativament, pagaments per DPC).

En el cas de CaixaBank, i tot i haver aplicat polítiques conservadores en matèria de remuneració variable, hi ha supòsits en què els pagaments per remuneració variable, per terminació anticipada o per DPC poden haver-se de reduir per excedir globalment el límit del 100% dels components fixos, en computar-se juntament amb el conjunt dels components variables i no quedar exceptuats, en tot o en part, per la Guia EBA.

Ampliar la ràtio màxima al 200% en aquests casos permetria a l'Entitat, sense modificar les seves polítiques en matèria de remuneració variable i pagaments per terminació anticipada, 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).

Per bé que en el moment actual el nombre de persones concretes que ocupen posicions del Col·lectiu Identificat que es pugui veure afectat per una reducció obligatòria dels pagaments per finalització anticipada o per la 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 pal·liar.

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 186.

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 pagaments per terminació 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 27 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 2.154.530 euros.

Pel que fa al total de les 186 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 18.266.700 euros.

El Consell d'Administració considera que l'import agregat d'ambdues xifres (20.421.230 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 vuitanta-sis (186) 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-set (27) posicions incloses a l'epígraf I de l'annex a la recomanació detallada esmentada, o (ii) per a la totalitat de les 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 i pagaments per terminació en igualtat de condicions per a tots els membres del seu Col·lectiu identificat i la resta del 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.*

A València, 17 de febrer de 2022

**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**

<b>POSICIÓ</b>	<b>Nre. persones</b>
DIRECCIÓ DE STRUCTURED FINANCE	1
DIRECCIÓ D'ASSET FINANCE	1
DIRECCIÓ D'INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓ DE DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
DIRECCIÓ D'ENERGY	1
DIRECCIÓ DE CONSTRUCTION & INFRASTR. 1&2 & REAL ESTATE	1
DIRECCIÓ DE CORPORATE BANKING ESPANYA	1
DIRECCIÓ DE CORPORATE BANKING (FOOD & BEVERAGE)	1
DIRECCIÓ DE CORPORATE BANKING (TMT & SERVICES)	1
DIRECCIÓ DE MARKETS	1
DIRECCIÓ D'EQUITY	1
DIRECCIÓ DE PASSIU ESTRUCTURAT & COMMODITIES	1
DIRECCIÓ DE RATES & FIXED INCOME	1
DIRECCIÓ D'INTEREST RATES DERIVATES	1
DIRECCIÓ DE FIXED INCOME	1
DIRECCIÓ DE FOREIGN EXCHANGE	1
DIRECCIÓ D'FX DERIVATIVES	1
DIRECCIÓ D'ALM, TREASURY & FUNDING	1
DIRECCIÓ DE TREASURY	1
DIRECCIÓ DE CARTERA DE RENDA FIXA	1
DIRECCIÓ DE FUNDING	1
DIRECCIÓ D'ALM	1
DIRECCIÓ DE GESTIÓ I PRICING CVA - FVA	1
DIRECCIÓ DE DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES (FIXED INCOME SYNDICATE)	1
DIRECCIÓ D'M&A EXECUTION SME	1
DIRECCIÓ DE DEBT CAPITAL MARKETS	1
DIRECCIÓ DE MARKETS (TRANSFORMACIÓ)	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 GENERAL NEGOCI	1
DIRECCIÓ GENERAL DE RISCOS	1
DIRECCIÓ D'AUDITORIA INTERNA	1
DIRECCIÓ FINANCERA	1
DIRECCIÓ DE MITJANS	1
DIRECCIÓ DE CIB AND INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓ DE COMUNICACIÓ I RELACIONS INSTITUCIONALS	1
DIRECCIÓ DE COMPTABILITAT, CONTROL DE GESTIÓ I CAPITAL	1
DIRECCIÓ D'ASSEGURANCES	1
DIRECCIÓ DE COMPLIMENT I CONTROL	1
DIRECCIÓ DE SOSTENIBILITAT	1
DIRECCIÓ RECURSOS HUMANS	1
DIRECCIÓ DE SECRETARIA GENERAL	1
DIRECCIÓ DE CORPORATE RISK MANAGEMENT FUNCTION & PLANNING	1
DIRECCIÓ DE COMPLIANCE	1
DIRECCIÓ DE RETAIL – CUSTOMER EXPERIENCE & DIA A DIA	1
DIRECCIÓ D'EMPRESES	1
DIRECCIÓ DE NEGOCIS I EMPRENEDORS	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL ANDALUSIA ORIENTAL	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL NORD	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL ANDALUSIA OCCIDENTAL EXTREMADURA	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL BALEARNS	1
DIRECCIÓ DE CORPORATE BANKING	1
DIRECCIÓ DE RISCOS ESTRUCTURALS I DE MERCAT	1
DIRECCIÓ DE MODELS REGULATS DE RISC DE CRÈDIT	1
DIRECCIÓ D'ENTERPRISE RISK MANAGEMENT & PLANNING	1
DIRECCIÓ DE POLÍTIQUES I INFORMACIÓ DE RISC DE CRÈDIT	1
DIRECCIÓ DE PLANIFICACIÓ, IMPAIRMENT I CAPITAL REGULADOR	1
DIRECCIÓ DE SEGUIMENT I ANÀLISI COMPTABLE SECTORIAL I GRANS RISCOS	1
DIRECCIÓ ADJUNTA DE COMPLIANCE	1
DIRECCIÓ DE COMPLIMENT NORMATIU	1
DIRECCIÓ DE COMPLIANCE ANALYTICS	1

(continuació)

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ DE CONTROL I REPORTING COMPLIANCE	1
DIRECCIÓ DE PREVENCIÓ BLANQUEIG DE CAPITALS/FT	1
DIRECCIÓ DE RISCOS REGULADORS I GRUP	1
DIRECCIÓ D'AUDITORIA DE PARTICIPADES I COMPLIANCE	1
DIRECCIÓ D'AUDITORIA DE COMPTABILITAT, SOLVÈNCIA I RH	1
DIRECCIÓ D'AUDITORIA DE XARXA I NEGOCI	1
DIRECCIÓ DE METODOLOGIA I REPORTING	1
DIRECCIÓ D'AUDITORIA DE RISCOS, MERCATS I CIB	1
DIRECCIÓ D'AUDITORIA IT I BANCA DIGITAL	1
DIRECCIÓ D'AUDITORIA DE SOSTENIBILITAT I BANCA PRIVADA	1
DIRECCIÓ DE NEGOCI BANCA RETAIL I COMERCIALIZACIÓ ONMICANAL	1
DIRECCIÓ D'EXPERIÈNCIA CLIENT	1
DIRECCIÓ DE CUSTOMER EXPERIENCE LABS	1
DIRECCIÓ DE NOWLN I OMNIEXPERIÈNCIA	1
DIRECCIÓ DE DESENVOLUPAMENT DE NEGOCI EMPRESES	1
DIRECCIÓ DE NEGOCI IMMOBILIARI I PROMOTOR	1
DIRECCIÓ D'SGF BANCA D'EMPRESES	1
DIRECCIÓ DE BANCA TRANSACCIONAL EMPRESES	1
DIRECCIÓ DE HOTELS & TOURISM	1
DIRECCIÓ DE DIRECCIÓ COMERCIAL D'EMPRESES NORD	1
DIRECCIÓ DE DIRECCIÓ COMERCIAL D'EMPRESES SUD	1
DIRECCIÓ DE TRANSFORMACIÓ DE BANCA D'EMPRESES	1
DIRECCIÓ DE DES. PROPOSTA DE VALOR NEG. & EMPREN.	1
DIRECCIÓ D'EMP. TECNOL. INVERSORS DAYONE	1
DIRECCIÓ DE DESENVOLUPAMENT DE COMUNITATS	1
DIRECCIÓ DE DESENVOLUPAMENT DE NEGOCIS I EMPRENEDORS	1
DIRECCIÓ DE CIB & INTERNATIONAL BANKING SOLUTIONS	1
DIRECCIÓ DE STRUCTURED FINANCE	1
DIRECCIÓ D'ASSET FINANCE	1
DIRECCIÓ D'INTERNATIONAL BANKING	1
DIRECCIÓ D'INSTITUTIONAL BANKING	1
DIRECCIÓ DE DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
DIRECCIÓ D'EQUITIES & CORPORATE FINANCE	1

(continuació)

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ D'ENERGY	1
DIRECCIÓ DE CONSTRUCTION, INFRA. & REAL ESTATE	1
DIRECCIÓ D'INDUSTRIAL & CONSUMER GOODS	1
DIRECCIÓ DE CORPORATE BANKING ESPANYA	1
DIRECCIÓ DE CORPORATE BANKING (FOOD & BEVERAGE)	1
DIRECCIÓ DE CORPORATE BANKING (TMT & SERVICES)	1
DIRECCIÓ DE FIG & IFI	1
DIRECCIÓ DE DESENVOLUPAMENT NEGOCI I INTEGRACIÓ CIB	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA BARCELONA PROVÍNCIA DT BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA BARCELONA CIUTAT DT BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA EMPRESES DT BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA RETAIL DT BARCELONA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA VALÈNCIA NORD DT COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA C. VALENCIANA METROPOLITANA DT COM. VAL.	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA VALÈNCIA SUD DT COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA RETAIL DT COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA EMPRESES DT COMUNITAT VALENCIANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA MADRID CENTRE DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – MADRID EST DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA EMPRESES DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA RETAIL DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – MADRID SUD-OEST DT MADRID METROPOLITANA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – ORIENTAL SUD DT ANDALUSIA ORIENTAL	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – ORIENTAL NORD DT ANDALUSIA ORIENTAL	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT ANDALUSIA ORIENTAL	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA D'EMPRESES DT ANDALUSIA ORIENTAL	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA RETAIL DT ANDALUSIA ORIENTAL	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA EMPRESES DT NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA RETAIL DT NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA ASTÚRIES I CANTÀBRIA DT NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA GALÍCIA DT NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA PAÍS BASC DT NORD	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA CADIS – HUELVA DT AND. OCCIDENTAL – EXTREM.	1

(continuació)



POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA SEVILLA DT ANDALUSIA OCCIDENTAL – EXTREM.	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – XARXA EXTREMADURA DT AND. OCCIDENTAL – EXTREM.	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT AND. OCCIDENTAL – EXTREM.	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA EMPRESES DT AND. OCCIDENTAL – EXTREM.	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA RETAIL DT AND. OCCIDENTAL - EXTREMADURA	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – MALLORCA DT BALEARS	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – STORE S_ILLES DT BALEARS	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA PRIVADA DT BALEARS	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA EMPRESES DT BALEARS	1
DIRECCIÓ COMERCIAL – BANCA RETAIL DT BALEARS	1
DIRECCIÓ D'ASSESSORIA JURÍDICA	1
DIRECCIÓ DE CORPORATE LEGAL M&A	1
DIRECCIÓ DE COMPTABILITAT I REPORTING LEGAL INTEGRAT	1
DIRECCIÓ DE PLANIFICACIÓ CORPORATIVA	1
DIRECCIÓ DE PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA I ESTUDIS	1
DIRECCIÓ DE PERSONES	1
DIRECCIÓ DE SERVEIS INFORMÀTICS	1
DIRECCIÓ DE TECHNOLOGY & INFORMATION SECURITY	1
DIRECCIÓ DE COMPRES I GOBEX	1
DIRECCIÓ ADJUNTA A LA DIRECCIÓ GENERAL DE NEGOCI	1
DIRECCIÓ DE CONTROL DE NEGOCI CIB & IB	1
DIRECCIÓ DE GOVERN I CONTROL	1
DIRECCIÓ DE CONTROL DE RISCOS NO FINANCERS	1
DIRECCIÓ D'OPERACIONS	1
DIRECCIÓ DE CONTROL DE NEGOCI	1
DIRECCIÓ DE CONTROL INTERN I VALIDACIÓ	1
DIRECCIÓ DE REESTRUCTURACIÓ GRANS EMP. I CARTERES SINGULARS	1
DIRECCIÓ DE MOROSITAT I RECUPERACIONS RETAIL	1
DIRECCIÓ DE MOROSITAT I REESTRUCTURACIÓ D'EMPRESES	1
DIRECCIÓ DE PORTFOLIO MANAGER CIB & EMPRESES	1
DIRECCIÓ DE POLÍTIQUES, INFORMACIÓ I SEGUIMENT DE RISC DE CRÈDIT	1
DIRECCIÓ COMISSIÓ PERMANENT DE CRÈDITS	1
DIRECCIÓ DE LENDING OFFICE EMPRESES	1
DIRECCIÓ DE CREDIT MANAGER CIB & INTERNATIONAL	1
DIRECCIÓ DE CREDIT MANAGER EMPRESES	1
DIRECCIÓ D'ADMISSIÓ RETAIL	1

(continuació)

POSICIÓ	Nre. persones
DIRECCIÓ DE MARKETS	1
DIRECCIÓ D'EQUITY	1
DIRECCIÓ DE PASSIU ESTR. & COMMODITIES	1
DIRECCIÓ DE RATES & FIXED INCOME	1
DIRECCIÓ D'INTEREST RATES DERIVATES	1
DIRECCIÓ DE FIXED INCOME	1
DIRECCIÓ DE FOREIGN EXCHANGE	1
DIRECCIÓ D'FX DERIVATIVES	1
DIRECCIÓ D'ALM, TREASURY & FUNDING	1
DIRECCIÓ DE TREASURY	1
DIRECCIÓ DE GESTIÓ DE LA LIQUIDITAT	1
DIRECCIÓ DE CARTERA DE RENDA FIXA	1
DIRECCIÓ DE FUNDING	1
DIRECCIÓ D'ALM	1
DIRECCIÓ DE GESTIÓ I PRICING CVA – FVA	1
DIRECCIÓ D'ANALISTES DE RISCOS I	1
DIRECCIÓ D'ANALISTES DE RISCOS II	1
DIRECCIÓ DE BANCA PRIVADA & PENSAR EN EL FUTUR	1
DIRECCIÓ DE PARTICULARS & DORMIR TRANQUIL	1
DIRECCIÓ DE GESTIÓ CORPORATIVA I GOVERNANCE	1
DIRECCIÓ DE GRUP ASSEGUADOR I DE GESTIÓ D'ACTIUS	1
DIRECCIÓ DE PROCESSOS	1
DIRECCIÓ ADJUNTA DE CONSELLER DELEGAT	1
DIRECCIÓ DE PAYMENTS & CONSUMER - GAUDIR DE LA VIDA	1
DIRECCIÓ DE SECRETARIA TÈCNICA PRESIDÈNCIA MADRID	1
DIRECCIÓ DE REAL ESTATE ACTIUS ADJUDICATS	1
DIRECCIÓ DE SOLUTIONS & COLLECTIONS	1
DIRECCIÓ DE DESENVOLUPAMENT CORPORATIU	1
DIRECCIÓ DE RETAIL LENDING OFFICE	1
DIRECCIÓ ADJUNTA DE COMPLIANCE	1
DIRECCIÓ D'OPERACIONS	1

(continuació)

<b>POSICIÓ</b>	<b>Nre. persones</b>
DIRECCIÓ COMERCIAL DE BANCA D'EMPRESSES DT CASTELLA-LA MANXA	1
BRANCH MANAGER LONDON	1
DIRECCIÓ DE CIB & INTERNATIONAL BANKING – MÈXIC	1
DIRECCIÓ TERRITORIAL MADRID SUD	1
DIRECCIÓ DEL GABINET DEL CONSELLER DELEGAT	1
DIRECCIÓ DE DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES (FIXED INCOME SYNDICATE)	1
DIRECCIÓ D'ESTRATÈGIA I SEGUIMENT DE SOSTENIBILITAT	1
DIRECCIÓ D'M&A EXECUTION SME	1
AREA MANAGER D'OFICINA DE REPRESENTACIÓ DE SINGAPUR	1
MANAGING DIRECTOR DE SUCURSALS INTERNACIONALS	1
DIRECCIÓ DE DEBT CAPITAL MARKETS	1
DIRECCIÓ MARKETS (TRANSFORMACIÓ)	1