



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

Consejo de Administración – 21 de febrero de 2019

I. OBJETO DE LA RECOMENDACIÓN

El apartado g) del artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, **LOSS**) establece que las entidades de crédito, al fijar los componentes variables de la remuneración de los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo (en adelante, **Colectivo Identificado**), deberán determinar las ratios apropiadas entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

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

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

El Consejo de Administración de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank, Sociedad o Entidad**), con sujeción a lo dispuesto en el citado apartado g) del artículo 34 de la LOSS, emite la presente Recomendación Pormenorizada para la aprobación de la propuesta de acuerdo de aprobación del nivel máximo de remuneración variable (200% de los componentes fijos) para un número de 154 cargos del Colectivo Identificado, que se incluye en el punto 10º del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de la Sociedad convocada para el día 4 de Abril de 2019, en primera convocatoria, y para el siguiente día, 5 de Abril de 2019, en segunda convocatoria.

II. NORMATIVA APLICABLE

Los componentes variables de la remuneración del Colectivo Identificado están regulados principalmente en el artículo 34 de la LOSS, que en su apartado g), anteriormente citado, regula las ratios a establecer con relación a los componentes fijos y los mecanismos para su determinación.

Entre los componentes variables de la remuneración quedan incluidos no sólo los bonus o incentivos variables anuales sino también aquéllos concedidos mediante incentivos de

carácter plurianual, así como otros conceptos como los pagos por terminación anticipada (indemnizaciones, compensaciones por obligaciones de no competir) o los pagos por abandono de contratos anteriores en otras sociedades (bajo la denominación habitual de primas de contratación o similares).

En desarrollo de lo anterior, las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea¹ (en adelante, **Guía EBA**) establecen en su apartado 117 los criterios para que un componente de remuneración pueda ser considerado como remuneración fija; y en su apartado 116 que cuando no sea posible asignar claramente un componente a la remuneración fija en base a dichos criterios, dicho componente tendrá la consideración variable.

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

En relación con los pagos por terminación anticipada, el apartado 154 de la Guía EBA, a pesar de reiterar que las indemnizaciones por despido tienen la consideración de remuneración variable, establece que éstas no han de tenerse en cuenta para el cálculo de la ratio, ni someterse a la aplicación de diferimiento y pago en instrumentos, en la medida en que queden incluidas en alguna de las siguientes categorías:

1. indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional²;
2. indemnizaciones obligatorias tras la decisión de un tribunal;
3. indemnizaciones calculadas mediante una fórmula genérica definida previamente en la política de remuneración en los casos mencionados en el apartado 149 de la Guía EBA³;
4. liquidaciones efectuadas por cese cuando estén sujetas a una cláusula de no competencia (“ausencia retribuida”) en el contrato y se paguen en ejercicios futuros hasta el máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el período de no competencia si el personal aún estuviera empleado; o
5. indemnizaciones por despido previstas en el apartado 149 de la Guía EBA, que no puedan incluirse en los puntos 1, 2 y 3 precedentes, cuando la entidad haya

¹ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 (EBA/GL/2015/22); aunque las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea no forman propiamente parte del Derecho de la Unión Europea, el Reglamento de la Unión Europea que regula su creación y funcionamiento establece que las autoridades competentes y las entidades tienen que hacer todo lo posible por “atenerse a ellas”.

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

³ Este apartado se refiere a supuestos de inviabilidad de la entidad de crédito, de reducción significativa de actividades, adquisición de áreas de negocio por otras entidades, o acuerdos en caso de conflicto laboral para evitar llevar el caso ante los tribunales.

demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido.

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

1. Política general de remuneración en materia de remuneración variable

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

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

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

2. Política de Remuneración del Consejo de Administración

a) Consideraciones generales

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

En relación con los consejeros ejecutivos, y atendiendo al objetivo de un equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, la PRCA establece que las cuantías de remuneración fija deben ser suficientes; el porcentaje que representa la remuneración variable en forma de bonus sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido, no superando, con carácter general, el 40 por ciento, sin tener en cuenta otros posibles componentes variables como los incentivos a largo plazo (en adelante, **ILP**).

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

Los distintos componentes de remuneración variable para los consejeros ejecutivos se regulan principalmente en los apartados IV.3 a IV.6, IV.9 y IV.11 (pagos por terminación anticipada) de la PRCA, y se establecen cumpliendo con los parámetros legalmente establecidos en materia de diferimiento, pago en instrumentos, retención, cómputo de ratio máxima y cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*).

b) Consideraciones relativas a los pagos por terminación

En relación con los pagos por terminación anticipada, el apartado IV.11.a) de la PRCA establece que la cuantía de las **indemnizaciones por terminación** de los contratos de los consejeros ejecutivos debe establecerse en todo momento de modo que no superen los límites legalmente establecidos en materia de ratio máxima de remuneración variable, teniendo en cuenta los criterios establecidos por la Guía EBA.

En relación con los pagos por **pactos de no concurrencia post contractual**, el apartado IV.11.b) de la PRCA establece que los contratos con los consejeros ejecutivos pueden contener pactos de esta naturaleza cuya compensación puede consistir en un importe que con carácter general no puede exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el consejero ejecutivo hubiese percibido de haber continuado en la Entidad; el importe de la compensación debe dividirse en cuotas periódicas futuras pagaderas durante el período de duración del pacto de no competencia.

El apartado IV.11.e) de la PRCA establece finalmente que el abono de los pagos por terminación anticipada no puede dar lugar a una infracción por parte de la Entidad de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija, y que, en lo menester, los pagos por terminación anticipada deben ser objeto de reducción para cumplir con los límites obligatorios.

c) Práctica seguida por la Entidad

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

Dada la naturaleza mercantil (no laboral) de los contratos con los consejeros ejecutivos, la indemnización pactada computaría plenamente como remuneración variable en la ratio de remuneración, siguiendo las normas anteriormente reseñadas, para el caso en que procediese en caso de terminación del contrato. Por el contrario, la compensación por el pacto de no competencia post contractual, aun manteniendo su consideración como componente variable, quedaría exceptuada de dicho cómputo.

3. Política de Remuneración del Colectivo Identificado⁴

a) Consideraciones generales

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

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

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

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

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

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

Los distintos componentes de remuneración variable de los miembros del Colectivo

⁴ A pesar de que en el Colectivo Identificado se incluyen los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank, ejecutivos y no ejecutivos, éstos no están incluidos en la Política de Remuneración del Colectivo Identificado de CaixaBank por ser objeto de regulación específica en la Política de Remuneración del Consejo de Administración.

Identificado se regulan principalmente en los apartados 7 a 10, 13, y 15 (pagos por terminación anticipada) de la PRCI, y se establecen cumpliendo con los parámetros legalmente establecidos en materia de diferimiento, pago en instrumentos, retención, cómputo de ratio máxima y cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*).

b) Consideraciones relativas a los pagos por terminación

En relación con los pagos por terminación anticipada, el apartado 15.1 de la PRCI establece que, con carácter general, las obligaciones en materia de **indemnizaciones por ceses laborales** asumidas por la Entidad vienen condicionadas por la normativa de aplicación; así, en el caso de los contratos de naturaleza laboral común, el Estatuto de los Trabajadores establece el pago de una determinada indemnización en los supuestos y en los importes allí establecidos con carácter mínimo, imperativo e indisponible.

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

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

A dicho respecto, el apartado 15.2 de la PRCI establece, para el caso de que se haya pactado en el contrato un **compromiso de no competencia post contractual**, su compensación debe consistir en un importe que con carácter general no puede exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el profesional hubiese percibido de haber continuado en la Entidad; el importe de la compensación ha de ser dividido en cuotas periódicas futuras e iguales, pagaderas durante todo el periodo de duración del pacto de no competencia.

Por otra parte, el apartado 15.5 de la PRCI regula los pagos por **desvinculación amparada en el plan colectivo**, aplicable con carácter general a todos los empleados de CaixaBank (en adelante, **DPC**)⁵ que cumplan con las condiciones establecidas en dicho plan, y al que pueden acogerse los miembros del Colectivo Identificado con relación laboral.

Siguiendo la interpretación más conservadora de las normas aplicables, la PRCI califica los pagos por DPC, en el caso de miembros del Colectivo Identificado, como

⁵ Es habitual que estos planes sean objeto de negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores de CaixaBank, y alcanzan a todo el colectivo de empleados de CaixaBank que cumplan determinados requisitos (incluyendo habitualmente de antigüedad y de edad) en ellos establecidos.

remuneración variable sujeta, en su caso, a las excepciones previstas en el artículo 154 de la Guía EBA (anteriormente referenciadas en el apartado II de esta Recomendación Pormenorizada); en consecuencia, la parte de los pagos por DPC que no pueda ser exceptuada en virtud de dicha disposición, debe someterse íntegramente a las reglas del ciclo de pago (diferimiento, pago en instrumentos, retención, cómputo del ratio de remuneración, cláusulas de reducción – *malus* - y recuperación - *clawback*) aplicables al resto de los componentes de remuneración variable.

Por último, el apartado 15.6 de la PRCI establece que en ningún caso el abono de los pagos por terminación anticipada puede dar lugar a una infracción por parte de la Entidad de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija, y que, en lo menester, los pagos por terminación anticipada serán objeto de reducción para cumplir estrictamente con dichos límites obligatorios.

c) Práctica seguida por la Entidad

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

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

Con arreglo a la regla descrita, en los casos de contratos de alta dirección en los que exista un contrato laboral común previo en suspenso, en que la indemnización devengada hasta el momento de la suspensión supere el importe de una anualidad de los componentes fijos, se aplicará aquélla, y no computará a los efectos del cómputo de la ratio con arreglo a la norma del apartado 154 de la Guía EBA, anteriormente citado; por el contrario, en el caso de que la indemnización acumulada sea inexistente (por no existir contrato anterior laboral común en suspenso) o inferior al importe de una anualidad de los componentes fijos, la indemnización aplicable será la de una anualidad de los componentes fijos, y computará en la ratio de remuneración en la medida en que exceda de la indemnización acumulada por la relación laboral común anterior (en caso de existir).

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

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

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

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

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

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

La ampliación de la ratio máxima al 200% afectaría, al igual que en anteriores ejercicios, a un número limitado de posiciones del Colectivo Identificado, en número de 35 y que se identifican bajo el **Epígrafe I** del **ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada.

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

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

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

En el caso de CaixaBank, y aun habiendo aplicado políticas conservadoras en materia de remuneración variable, existen supuestos en que los pagos por terminación anticipada o por DPC pueden tener que verse reducidos por exceder globalmente el

límite del 100% de los componentes fijos, al computarse juntamente con el resto de los componentes variables y no quedar exceptuados, en todo o en parte, por el apartado 154 de la Guía EBA.

Ampliar la ratio máxima al 200% en estos casos permitiría a la Entidad, sin modificar sus políticas conservadoras en materia de remuneración variable en forma de bonus, incentivos a largo plazo y pagos por terminación anticipada, aumentar la capacidad de atender, en términos cuantitativos, a la integridad de los compromisos adquiridos con los miembros del Colectivo Identificado en igualdad de condiciones que el resto de los empleados de la Entidad (sin perjuicio de que su pago, en la medida en que sea calificado de componente variable y no exceptuado por el apartado 154 de la Guía EBA deba llevarse a cabo siguiendo los principios de diferimiento, pago en instrumentos, retención, cláusulas de reducción – *malus* - y de recuperación – *clawback* - aplicables).

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

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

Por este motivo, en la ampliación de la ratio máxima al 200% deben quedar incluidas, con carácter eventual, todas las posiciones del Colectivo Identificado que tengan reconocidos componentes variables de remuneración, que se identifican en los **Epígrafes I y II del ANEXO** y cuyo número es de 154.

La aprobación de la ratio máxima por los motivos apuntados en este **apartado IV.2** no implica una habilitación general a la Entidad para proceder a la variación de las políticas conservadoras en materia de componentes variables de la remuneración ni a la revisión generalizada de las condiciones de los contratos de los miembros del Colectivo Identificado, sino que, tal como se ha expuesto con anterioridad tiene como finalidad ampliar la capacidad de la Entidad para atender los compromisos individuales y colectivos adquiridos en materia de pagos por terminación en igualdad de condiciones para todos los miembros de su Colectivo Identificado y del resto de su personal que tengan reconocidos componentes variables de remuneración.

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

Para las 35 posiciones cuya retribución variable en forma de bonus puede llegar a superar el 100% de sus componentes fijos (descritas en el **apartado IV.1** precedente y relacionadas en el **Epígrafe I del ANEXO** a esta Recomendación Pormenorizada), el importe máximo estimado conjunto de dicho exceso, aun en el supuesto hipotético (y

no previsto), sería de 2.510.000 Euros.

En relación con el resto de las 119 posiciones del Colectivo Identificado que tienen reconocidos componentes variables de remuneración (descritas en el **apartado IV.2** de esta Recomendación Pormenorizada), y atendiendo al hecho de que su afectación es meramente potencial, aun en el supuesto de que la concurrencia de componentes variables afectase a la totalidad de las personas que hoy ocupan las posiciones incluidas en la relación cuya situación contractual obligase a la reducción de los pagos por terminación anticipada o por DPC, el impacto económico sería de 11.340.000 Euros.

El Consejo de Administración considera que el importe agregado de ambas cifras (13.850.000 Euros) no tendría impacto relevante en el mantenimiento de una base sólida de capital ni afectaría a las obligaciones de la Entidad en materia de solvencia.

VI. PROPUESTA DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL

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

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

Aprobar que el nivel de remuneración variable de las ciento cincuenta y cuatro (154) posiciones del colectivo de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad (Colectivo Identificado) a los que se refiere la “Recomendación pormenorizada del Consejo de Administración sobre la propuesta de acuerdo de aprobación del nivel máximo de remuneración variable para profesionales pertenecientes al Colectivo Identificado”, pueda alcanzar hasta el doscientos por ciento (200%) del componente fijo de su remuneración total, todo ello al amparo y con sujeción a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito.

La aprobación del presente acuerdo en relación con las ciento diecinueve (119) posiciones incluidas en el Epígrafe II del documento adjunto como anexo a la citada recomendación pormenorizada, tiene como única finalidad ampliar la capacidad de la Sociedad para atender los compromisos individuales y colectivos adquiridos en materia de pagos por terminación en igualdad de condiciones para todos los miembros de su Colectivo Identificado y del resto de su personal que tengan reconocidos componentes variables de remuneración, y sin que implique la alteración general de las prácticas y políticas de remuneración vigentes en la Sociedad.

En Valencia, a 21 de febrero de 2019

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

POSICIÓN	# Personas
BRANCH MANAGER & MANAGING DIRECTOR - SALES	1
DIRECCION COMERCIAL - TERRITORIAL MADRID – MADRID III	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL - TERRITORIAL CASTILLA LA MANCHA - EXTREMADURA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL - TERRITORIAL GALICIA	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA - BANCA PRIVADA Y BANCA PREMIER	1
MANAGING DIRECTOR - ALM	1
MANAGING DIRECTOR - ASSET FINANCE	1
MANAGING DIRECTOR - CORPORATE & ACQ. FINANCE & REAL ESTATE	1
MANAGING DIRECTOR - CORPORATE BANKING UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - DEBT CAPITAL MARKETS & FICC SALES	1
MANAGING DIRECTOR - MARKETS	1
MANAGING DIRECTOR - PROJECT FINANCE	1
MANAGING DIRECTOR - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	1
MANAGING DIRECTOR - RESEARCH	1
MANAGING DIRECTOR - RESEARCH FIXED INCOME, FX & STRATEGY	1
MANAGING DIRECTOR - TECHNICAL BUSINESS UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - TRANSACTIONAL BANKING	1
MANAGING DIRECTOR - CONSTRUCTION & INFRAST. 1&2 & REAL STATE - CORPORATE BANKING UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - ENERGY & TELECOM - CORPORATE BANKING UNIT	1
SENIOR DIRECTOR - HEAD OF WHOLESALE FUNDING - ALM	1
SENIOR DIRECTOR - EQUITY CAPITAL MARKET - EQUITIES & CORPORATE FINANCE	1
SENIOR DIRECTOR - CARTERA DE RENTA FIJA - ALM	1
SENIOR DIRECTOR - CREDITO - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - DEUDA PUBLICA - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - EQUITY DERIVATES - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	1
SENIOR DIRECTOR - EXOTIC INTEREST RATES & INFLAT. DERIVAT. - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	1
SENIOR DIRECTOR - FIXED INCOME - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - FOREIGN EXCHANGE - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - FX SPOT AND FORWARD - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - FX VOLATILITY - MARKETS	1
SENIOR DIRECTOR - GESTION DE COLATERALES - ALM	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
SENIOR DIRECTOR - GESTION DE RIESGO ESTRUCTURAL DE BALANCE - ALM	1
SENIOR DIRECTOR - GESTION Y PRICING CVA-FVA - ALM	1
SENIOR DIRECTOR - INTEREST RATES DERIVATIVES & COMMODITIES - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	1
SENIOR DIRECTOR - PASIVO ESTRUCTURADO - RATES AND EQUITY DERIVATIVES	1

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

POSICIÓN	# Personas
CONSEJERO DELEGADO	1
DIRECCIÓN GENERAL NEGOCIO	1
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN	1
DIRECCIÓN GENERAL DE RIESGOS	1
SECRETARIO GENERAL Y DEL CONSEJO	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE AUDITORÍA INTERNA	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA FINANCIERA	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE INTERVENCION, CONTROL GESTION Y CAPITAL	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA MEDIOS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CORPORATE AND INSTITUTIONAL BANKING-CIB	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE COMUNIC,RELAC.INSTIT, MARCA Y R.S.C.	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SEGUROS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CORPORATE RISK MANG.FUNCTION & PLANNING	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CHIEF LENDING OFFICER EMPRESAS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE GLOBAL CUSTOMER EXPERIENCE	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE BANCA DE EMPRESAS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ACTIVOS ADJUDICADOS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE DIRECCION EJECUTIVA ADJ. A LA DG NEGOCIO	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL FINANCE	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SECRET. TECNICA DE PRESIDENCIA EN MADRID	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MOROSIDAD, RECUPERACIONES Y ACTIVOS ADJ.	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ASESORIA JURIDICA	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE COMISION PERMANENTE CREDITOS PRESIDENTE	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE DESARROLLO CORPORATIVO	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PUBLIC AFFAIRS	1
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE BANCA INTERNACIONAL	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL BARCELONA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL MADRID	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDALUCIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL CATALUNYA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDALUCIA ORIENTAL Y MURCIA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL PAIS VASCO-CANTABRIA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL CASTILLA Y LEÓN - ASTURIAS	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL CANARIAS	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL NAVARRA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL INTOUCH	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL ARAGÓN-LA RIOJA	1
DIRECCIÓN TERRITORIAL BALEARES	1
ADJUNTO A LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACION	1
ADJUNTA A LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE BANCA INTERNACIONAL	1
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE COMPLIANCE	1
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS BANCARIOS	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ANALISIS Y CONCESION PARTICULARES	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE RIESGO DE CREDITO Y OPERACIONAL	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE SERVICIOS DE AUDITORIA	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ENJOY	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE SPECIALIZED CUSTOMER SEGMENTS	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE COMMERCE	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE PROTECT	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE DESARROLLO DE NEG.EMP-BCA. TRANSACCIONAL	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE DIRECCIO COMERCIAL D'EMPRESSES	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA Y ESTUDIOS	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE CORPORATE M&A	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE SERVICIOS INFORMATICOS	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE GESTION DE ACTIVOS Y GRUPO ASEGURADOR	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE NOW DAILY BANKING	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE TALENTO Y COMUNICACION INTERNA	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE RELACION CON INVERSORES	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ALTIUM Y ESTRATEGIA DE INVERSION	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE MARKETING & EXPERIENCE	1
DIRECCIÓN CORPORATIVA DE BUSINESS INTELLIGENCE / CAIXABANK BUSINESS INTELLIGENCE	1
DIRECCIÓN DE ÁREA DE FFEE EMPRESAS Y MDO CAPITALES BCA. EMP.	1
DIRECCIÓN DE ÁREA DE FINANCIACION Y SERVICIOS Y COORD.UGES	1
DIRECCIÓN DE ÁREA DE CENTROS DE ADMISION DE RIESGO DE LAS DT	1
DIRECCIÓN DE ÁREA DE VOICE OF THE CUSTOMER & QUALITY INSIGHTS	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN DE ÁREA DE GESTION CORPORATIVA Y GOVERNANCE	1
MANAGING DIRECTOR DE EQUITIES & CORPORATE FINANCE	1
MANAGING DIRECTOR DE INSTITUTIONAL BANKING	1
MANAGING DIRECTOR DE CORPORATE BANKING UNIT	1
MANAGING DIRECTOR - INDUSTRIALS & RETAIL	1
MANAGING DIRECTOR - INSTITUTIONAL BUSINESS DEVELOPMENT	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE SEGUIMIENTO INDIVIDUAL DE ACREDITADOS	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE RIESGO DE MERCADO Y DE BALANCE	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE ESTRATEGIA, GOBIERNO DE RIESGOS Y REGUL.	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE COMPLIANCE ANALYTICS	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE AUDITORIA TERRITORIAL Y NEGOCIO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE METODOLOGIA Y REPORTING DE AUDITORIA	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE COMERCIO EXTERIOR Y TESORERIA	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE EMPRENDEDORES	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE HOTELS & TOURISM	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE NEGOCIO INMOBILIARIO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE MOROSIDAD Y REESTRUCTURACIONES	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE OLITICAS Y CONTROL DE RIESGO DE CREDITO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE MODELOS DE RIESGO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE EFICIENCIA Y DIGITALIZACION DE PROCESOS	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE CONTROL DE NEGOCIO	1
DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO DE ADMISION DE RIESGO DE PARTICULARES	1
SENIOR DIRECTOR - GESTION DE LA LIQUIDEZ	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BARCELONA PROVINCIA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - BARCELONA CIUDAD	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - MADRID I	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - COMUNIDAD VALENCIANA NORTE	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - COMUNIDAD VALENCIANA SUR	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - CÁDIZ, HUELVA Y CEUTA	1
DIRECCIÓN COMERCIAL - SEVILLA Y CORDOBA	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA EMPRESAS DE BARCELONA	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA PRIVADA Y BANCA PREMIER DE BARCELONA	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA EMPRESAS DE MADRID	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA PRIVADA Y BANCA PREMIER DE MADRID	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA EMPRESAS DE COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA PRIVADA Y BANCA PREMIER DE COMUNIDAD VALENCIANA	1

(continuación)

POSICIÓN	# Personas
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA EMPRESAS DE ANDALUCIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓN DE LA TERRITORIAL - BANCA PRIVADA Y BANCA PREMIER DE ANDALUCIA OCCIDENTAL	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE BARCELONA	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE CATALUNYA	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE AND.ORIENTAL-MURCIA	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE MADRID	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE PAIS VASCO-CANTABRIA	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE COMUNIDAD VALENCIANA	1
DIRECCIÓN DE ADMISIÓN DE RIESGO DE LA D.T DE ANDALUCIA OCCIDENTAL	1
REGIONAL MANAGER DE OFICINA DE REPRESENTACION DE PEKIN	1
BRANCH MANAGER DE LONDON	1
DIRECCION CENTRO EMPRESAS DE GRANDES EMPRESAS BARCELONA	1
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSUMER FINANCE	1
DIRECTOR DE BPI GESTAO ACTIVOS	1