

**CAIXABANK PAYMENTS & CONSUMER, E.F.C.
E.P., S.A.U.**

INFORME SOBRE POLÍTICAS E PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN EN
RELACIÓN CO COLECTIVO IDENTIFICADO

Norma 60.k) da Circular 2/2016

Barcelona, 30 de xuño de 2022

1. INTRODUCCIÓN

CaixaBank Payments & Consumer, E.F.C., E.P., S.A. (a «**Sociedade**», a «**Entidade**» ou «**CaixaBank P&C**») é unha entidade financeira de crédito que forma parte do Grupo CaixaBank (o «**Grupo**»), cuxa sociedade matriz é CaixaBank, S.A. («**CaixaBank**»), a cal se atopa consolidada como líder en financiamento ao consumo e medios de pagamento.

A Entidade, como entidade financeira de crédito («**EFC**»), está suxeita ao Real decreto 309/2020¹, polo que se desenvolve o réxime xurídico aplicable ás EFC e aos grupos ou subgrupos consolidables de EFC con matriz en España. O devandito Real decreto 309/2020 establece expresamente que as EFC se rexerán, entre outras, polas normas de política de remuneracións previstas para as entidades de crédito no Capítulo V do Título I da LOSS² e nas súas normas de desenvolvemento³.

Polo tanto, na implementación da normativa en vigor para as entidades de crédito que lle é de aplicación, sería necesario publicar na páxina web da Entidade a información recollida na norma 60.k) da Circular 2/2016⁴ en relación con aquelas categorías de empregados cuxas actividades profesionais inciden de maneira importante no perfil de risco da entidade (o «**Colectivo Identificado**»).

O detalle da devandita información recóllese neste documento de remuneracións.

¹ Real decreto 309/2020, do 11 de febreiro, de réxime xurídico dos establecementos financeiros de crédito polo que se modifica o Regulamento do Rexistro Mercantil, aprobado polo Real decreto 1784/1996, do 19 de xullo, e o Real decreto 84/2015, do 13 de febreiro, polo que se desenvolve a Lei 10/2014, do 26 de xuño, de ordenación, supervisión e solvencia das entidades de crédito («**Real decreto 309/2020**»).

² Lei 10/2014, do 26 de xuño, de ordenación, supervisión e solvencia das entidades de crédito («**LOSS**»).

³ Real decreto 84/2015, do 13 de febreiro, polo que se desenvolve a Lei 10/2014, do 26 de xuño, de ordenación, supervisión e solvencia das entidades de crédito («**Real decreto 84/2015**») e a Circular 2/2016, do 2 de febreiro, do Banco de España, ás entidades de crédito, sobre supervisión e solvencia, pola que se completa a adaptación do ordenamento xurídico español á Directiva 2013/36/UE e ao Regulamento (UE) n.º 575/2013 («**Circular 2/2016**»).

⁴ Consonte a norma 60.k) da Circular, deberá publicarse ademais a información prevista no artigo 450 do Regulamento (UE) N.º 575/2013 do Parlamento Europeo e do Consello, do 26 de xuño de 2013, relativo aos requisitos prudenciais das entidades de crédito e as empresas de investimento, e polo que se modifica o Regulamento (UE) N.º 648/2012 («**Regulamento 575/2013**»). O devandito Regulamento foi modificado polo Regulamento (UE) 2019/876 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de maio de 2019, polo que se modifica o Regulamento 575/2013 («**Regulamento 2019/876**»).

1. Política de remuneración: composición e mandato da Comisión de Nomeamentos, Retribucións e Sostibilidade

Introdución

As Comisións do Consello de Administración da Sociedade inclúen a Comisión de Nomeamentos, Retribucións e Sostibilidade (a «**Comisión**» ou a «**CNRS**»), como órgano de asistencia ao Consello de Administración en cuestións de carácter retributivo a que, consonte a LOSS e co disposto na Política Xeral de Remuneración da Sociedade (a «**Política**» ou a «**Política de Remuneración**»), lle corresponde a supervisión directa da remuneración dos altos directivos encargados da xestión de riscos e con funcións de cumprimento.

Funcións da Comisión de Nomeamentos, Retribucións e Sostibilidade

Segundo a LOSS, correspóndelle á Comisión de Nomeamentos e Retribucións a supervisión directa da remuneración dos altos directivos encargados da xestión de riscos e con funcións de cumprimento.

O Regulamento do Consello de Administración de CaixaBank Payments and Consumer é coherente co devandito precepto.

En concreto, as funcións da CNRS inclúen, entre outras, (i) preparar as decisións sobre remuneración que deba adoptar o Consello de Administración, (ii) prestar apoio e asesoramento ao Consello na definición das políticas retributivas da sociedade, así como nos procedementos de control, (iii) a comprobación da vixencia das políticas de remuneración vixentes, xunto coa proposta dos cambios oportunos, (iv) a revisión da designación de consultores externos, (v) a avaliación dos mecanismos e sistemas adoptados para garantir que o sistema de remuneración teña en conta debidamente todo tipo de riscos, os niveis de liquidez e de capital, e que a política xeral de remuneración promova e sexa coherente cunha xestión de riscos adecuada e eficaz, e se axuste á estratexia do negocio, aos obxectivos, á cultura e aos valores corporativos, á cultura de risco e aos intereses a longo prazo da Sociedade e do Grupo CaixaBank, ou (vi) a avaliación da consecución dos obxectivos de resultados e, de ser aplicable, da necesidade de axustes «ex-post» ao risco, incluíndo a aplicación de cláusulas de redución da remuneración e de recuperación de remuneracións xa satisfeitas.

Para o correcto cumprimento de todas estas funcións, as propostas da CNRS elevaranse ao Consello de Administración da Sociedade para a súa consideración e, cando corresponda, a súa posterior aprobación. Por outra banda, de acordo coa Política de Remuneración da Sociedade, no caso de que os acordos lle correspondan á Xunta Xeral de Accionistas da mesma, o Consello de Administración aprobará a súa inclusión na orde do día.

Composición da Comisión de Nomeamentos, Retribucións e Sostibilidade

Esta Comisión está integrada na actualidade polos seguintes conselleiros:

Conselleiro	Natureza	Posición
D. ^a Sarah Marie Harmon	Independente	Presidenta
D. ^a Rita Almela Conesa	Independente	Vogal
D. Alfredo García-Valdés Yrizar	Independente	Vogal

A CNRS reuniuse un total de 6 veces en 2021, tratando nas súas sesións, entre outros, os seguintes asuntos retributivos:

- Composición do Colectivo Identificado 2021-2022.
- Política Xeral de Remuneración.
- Plan de Retos e retribución fixa 2021 do Colectivo Identificado.
- Contratos dos conselleiros executivos.

Funcións do Comité de Dirección e das funcións de control

As funcións de control interno (xestión de riscos, cumprimento e auditoría interna) no caso de ser asumidas directamente pola Sociedade, outras áreas competentes e as unidades de negocio facilitarán a información necesaria en relación coa definición, implantación e supervisión das políticas de remuneración da Sociedade.

En especial, a Política de Remuneración debe contar coa opinión previa da función de Cumprimento Normativo do Grupo CaixaBank sobre a remuneración vinculada á comercialización de produtos por parte da Sociedade e esta debe adoptar medidas que permitan identificar eficazmente os casos nos que as persoas competentes puidesen non actuar de acordo cos intereses dos clientes e deberá emprender, segundo corresponda, accións correctoras ao respecto.

Por outra banda, o Comité de Dirección da Sociedade incorpora a representantes, entre outras, das áreas de riscos (RMF), finanzas, cumprimento normativo e recursos humanos; este responsabilízase de garantir a obtención e preparación da información necesaria para que os órganos de goberno poidan cumprir coas súas responsabilidades de maneira eficiente. A área de Recursos Humanos de CaixaBank P&C é a encargada de impulsar estas actuacións no Comité de Dirección da Sociedade.

Aprobación da Política de Remuneración do Colectivo Identificado

En cumprimento das súas funcións, a CNRS, na súa reunión do 15 de decembro de 2021, revisou a Política de Remuneración xeral de CaixaBank P&C e propuxo a súa aprobación ao Consello de Administración, que aprobou a devandita Política na súa reunión do 22 de decembro de 2021.

2. Proceso de determinación do Colectivo Identificado

A determinación dos profesionais da Sociedade que deben formar parte do Colectivo Identificado realizouse de acordo co establecido no artigo 32.1 da LOSS e o Regulamento delegado 2021/923⁵, que establecen os criterios específicos de identificación das persoas cuxas actividades profesionais teñan unha incidencia importante no perfil de risco das entidades de crédito.

En cumprimento do previsto na devandita norma, ofrécese a seguinte información:

Criterios	Cargo	Persoas
✓ Membro do órgano de dirección na súa función directiva	Conselleiro delegado e conselleiros executivos	3
✓ Membro do órgano de dirección na súa función supervisora	Presidente do Consello, secretario do Consello, conselleiros dominicais e conselleiros independentes	12
✓ Membro da alta dirección	Comité de Dirección	8
✓ Responsabilidade directiva nas funcións de (i) xestión de riscos; (ii) cumprimento; e (iii) auditoría interna	Director Risk Management Function*	1
✓ Responsabilidade directiva nunha unidade de negocio importante («UNI»)	Xa incluídos baixo algún dos criterios anteriores	

⁵ Regulamento delegado (UE) 2021/923 da Comisión, do 25 de marzo de 2021, polo que se complementa a Directiva 2013/36/UE do Parlamento Europeo e do Consello no que se refire ás normas técnicas de regulación polas que se establecen os criterios para a definición de responsabilidades de dirección, funcións de control, as unidades de negocio importantes e a incidencia significativa no perfil de risco dunha unidade de negocio importante e se establecen os criterios para determinar os membros do persoal ou categorías de persoal cuxas actividades profesionais teñan unha incidencia no perfil de risco da entidade comparable en importancia á dos membros do persoal ou categorías de persoal a que se refire o artigo 92, apartado 3, da devandita Directiva («Regulamento Delegado 2021/923»).

✓ Dirixe unha función responsable de asuntos xurídicos, solidez das políticas e procedementos contables, finanzas, incluíndo fiscalidade e orzamentos, entre outros**	Xa incluídos baixo algún dos criterios anteriores	
✓ Responsabilidade da xestión de riscos dos artigos 79 a 87 da Directiva/36/UE, distinta do risco de crédito ou de mercado	Xa incluídos baixo algún dos criterios anteriores	
✓ Risco de crédito	Xa incluídos baixo algún dos criterios anteriores	
✓ Operacións na carteira de negociación, se non se aplica a excepción por pequeno volume	N/A	N/A
✓ Responsabilidade sobre un grupo de membros do persoal que ten facultade de comprometer á Entidade	N/A	N/A
✓ Facultade para aprobar ou vetar a introdución de novos produtos	Xa incluídos baixo algún dos criterios anteriores	
✓ Remuneración significativa no exercicio anterior e que ademais (i) sexa igual ou superior a 500 000 €; e (ii) O membro do persoal desempeñe a súa actividade profesional nunha UNI	N/A	N/A
✓ Criterios cuantitativos	N/A	N/A

* Baixo este criterio identifícanse máis profesionais, aínda que estes xa fosen incluídos no Colectivo Identificado noutras categorías.

** Inclúense neste apartado os directores de análises económicas, prevención de branqueo de capitais, recursos humanos, implantación da política de remuneración, tecnoloxía e seguridade da información, e xestión de acordos de externalización de funcións críticas e importantes.

De acordo co anterior, o número de profesionais incluídos no Colectivo Identificado de CaixaBank P&C ascende a 24 profesionais.

3. Información cualitativa sobre a remuneración do Colectivo Identificado

Principios xerais

A Política de Remuneración da Sociedade establece os principios xerais de remuneración aplicables a todos os empregados do Grupo CaixaBank e, en consecuencia, aos membros do Colectivo Identificado e debidamente adaptados ás características propias da Sociedade.

En concreto, estes principios son os seguintes:

- a) A política de compensación total está orientada a promover comportamentos que aseguren a xeración de valor a longo prazo e a sostibilidade dos resultados no tempo; polo tanto, a remuneración variable ten en conta non só a consecución dos retos senón tamén a forma en que estes se acadan.
- b) Os retos individuais dos profesionais defínense en función do compromiso que estes acaden e establezan cos seus responsables.
- c) A política de remuneración basea a súa estratexia de captación e retención de talento en facilitar a participación dos profesionais nun proxecto social e empresarial distintivo, na posibilidade de desenvolvemento profesional e nunhas condicións competitivas de compensación total, sen distinción de xénero ou outras cuestións non intrínsecas ao posto.
- d) Dentro destas condicións de compensación total, a política de remuneración aposta por un posicionamento competitivo na suma de remuneración fixa e beneficios sociais, baseando fundamentalmente a súa capacidade de captación e retención de talento en ambos os dous compoñentes da remuneración.
- e) A Política de Remuneración é coherente coa xestión dos riscos de sostibilidade, incorporando métricas vinculadas a este aspecto no compoñente de remuneración variable, tendo en conta as responsabilidades e funcións asignadas.
- f) Os compoñentes fixos e de beneficios sociais constitúen a parte preponderante do conxunto de condicións remuneratorias onde, en xeral, o concepto remuneratorio variable tende a ser conservador debido ao seu potencial papel como xerador de risco.
- g) O sistema de promoción baséase na valoración das competencias, do rendemento, do compromiso e dos méritos profesionais de forma sostida no tempo.
- h) A remuneración dos empregados, establecida no marco xeral definido na política de remuneración do Grupo CaixaBank e concretada na Política, apróbase polos órganos de goberno competentes.

Ademais dos principios xerais aplicables a todos os profesionais da Sociedade, a Política de Remuneración dispón que tamén se lle aplicarán aos membros do Colectivo Identificado os requisitos xerais da política de remuneracións deste colectivo establecidos no artigo 33 da LOSS e que se reproducen a continuación:

- a) A política de remuneración debe promover e ser compatible cunha xestión adecuada e eficaz dos riscos, e non ofrecer incentivos para asumir riscos que superen o nivel tolerado pola entidade.
- b) A política de remuneración debe ser compatible coa estratexia empresarial, obxectivos, valores e intereses a longo prazo da entidade e incluír medidas para evitar conflitos de intereses.
- c) O persoal que exerza funcións de control deberá ser independente das unidades de negocio que supervise, ter a autoridade necesaria para o exercicio das súas funcións e ser remunerado en función da consecución dos obxectivos relacionados coas súas funcións, con independencia dos resultados das áreas de negocio que controle.
- d) A remuneración dos altos directivos encargados da xestión de riscos e con funcións de cumprimento debe ser supervisada directamente polo comité de remuneracións.
- e) A política de remuneración debe distinguir de forma clara entre os criterios para establecer:
 - A remuneración fixa, que debe reflectir principalmente a experiencia profesional relevante e a responsabilidade na organización tal e como se estipula na descrición de funcións como parte das condicións de traballo; e
 - A remuneración variable, que debe reflectir un rendemento sostible e adaptado ao risco, así como un rendemento superior ao requirido para cumprir o estipulado na descrición de funcións como parte das condicións de traballo.
- f) A política de remuneración deberá ser non discriminatoria por razón de xénero, entendéndose como aquela baseada na igualdade de retribución entre traballadores e traballadoras para o mesmo posto de traballo ou por un traballo de igual valor.

Equilibrio entre remuneración fixa e remuneración variable

En cumprimento do establecido na LOSS, a Política establece que a remuneración variable dos membros do Colectivo Identificado non poderá superar o 100 por cento dos compoñentes fixos da remuneración total de cada un deles, a non ser que a Xunta Xeral aprobe un nivel superior, non superior ao 200 por cento dos compoñentes fixos.

De conformidade coa normativa aplicable, a Política de Remuneración da Sociedade establece que (i) a remuneración variable pode converterse nun potencial incentivo para asumir riscos; e (ii) o nivel de asunción de riscos tamén deberá ter en conta a categoría dos profesionais incluídos no Colectivo Identificado, aplicando o principio de proporcionalidade interna, polo cal o adecuado equilibrio dos compoñentes fixos e variables da remuneración pode variar entre as categorías profesionais.

Tendo en conta todo o anterior, de acordo co obxectivo dun equilibrio razoable e prudente entre os compoñentes fixos e variables da remuneración, en CaixaBank P&C as contías de remuneración fixa son suficientes e a porcentaxe que a remuneración variable representa sobre a remuneración fixa anual é, en xeral, relativamente reducida.

Na medida en que as contías de remuneración fixas sexan suficientes e a porcentaxe que a remuneración variable representa sobre a remuneración fixa anual sexan, en xeral, relativamente baixas, a Xunta Xeral de Accionistas de CaixaBank P&C non elevou o coeficiente de remuneración variable sobre a remuneración fixa por enriba do 100 por cento para o exercicio 2021.

Para o ano 2021, a relación entre os compoñentes variables sobre os compoñentes fixos da remuneración do Colectivo Identificado foi do 26 %, respectando en todos os casos o límite do 100 por cento.

Remuneración fixa

Para a determinación da remuneración fixa clasifícanse profesionalmente os distintos membros do Colectivo Identificado, aplicándolle a cada un deles a correspondente táboa salarial en función do cargo que desempeña. As contías defínense en función do posicionamento competitivo da Sociedade, velando pola competitividade externa.

En concreto, de acordo coa Política de Remuneración da Sociedade, a remuneración fixa e a súa actualización aplicada aos cargos dos membros do Comité de Dirección de CaixaBank P&C baséase, fundamentalmente, nun enfoque de mercado en función das enquisas salariais e estudos específicos «ad hoc».

Remuneración variable

Retribución variable anual

A remuneración variable axustada ao risco para o Colectivo Identificado baséase na combinación de remuneración (proporcionalidade entre a remuneración fixa e a variable) e na medición do rendemento.

Para estes efectos e de acordo coa Política de Remuneración da Sociedade, o rendemento mídese mediante axustes «ex-ante» e «ex-post» da remuneración variable, como forma de aplicación do control de risco.

En concreto, a Política de Remuneración da Entidade establece a utilización de criterios tanto cuantitativos (financeiros) coma cualitativos (non financeiros) para medir o rendemento e avaliar os resultados individuais, dependendo da combinación de ambos os dous criterios das funcións e responsabilidades de cada profesional. En todos os casos, deberán especificarse e documentarse claramente os criterios cuantitativos e cualitativos e o equilibrio entre eles, para cada nivel e categoría.

Para estes efectos, a Política de Remuneración establece que a remuneración variable se determina en función dun obxectivo de remuneración variable anual establecido e cunha porcentaxe máxima de consecución do 120 por cento, fixándose o nivel de consecución de acordo cos seguintes parámetros obxecto de medición:

- (i) Obxectivo global da Sociedade; e
- (ii) «Scorecard» (*tarxeta de puntuación*), que se define en base a catro categorías, determinando o número e a ponderación dos obxectivos en función do nivel do posto, que se atopa entre os seguintes: (i) categoría empresarial/financeira (é dicir, ROA, ROE); (ii) categoría de clientes (é dicir, índice de satisfacción do cliente); (iii) categoría de excelencia (é dicir, obxectivos relacionados co desempeño operativo); e (iv) categoría de persoas/desenvolvemento (é dicir, xestión de persoas, formación).

Ademais, o peso de cada un dos obxectivos dependerá do nivel de cada posto na organización, existindo un factor corrector establecido para cada ano pola Sociedade que se aplicará de forma homoxénea a todos os profesionais do Colectivo Identificado e que pode variar desde un mínimo de 0,85 e un máximo de 1,15.

Adicionalmente, a Política establece que, para poder optar a percibir a retribución variable anual, será imprescindible realizar a formación normativa referente para as relacións, información e xestión desde unha posición de transparencia e orientación ao cliente.

Por outra banda, os retos dos profesionais adscritos ás áreas de control, en función dos cales se determina o seu rendemento para o pagamento da retribución variable anual, establécense tomando como base os parámetros de rendemento acordados polo profesional e o responsable da área, sen estar relacionados cos resultados das áreas de negocio que controlan e supervisan.

Indicador de axuste ao risco

Para os profesionais incluídos no Colectivo Identificado, os indicadores que se utilizan para axustar o risco «ex-ante» en relación coa determinación da remuneración variable varían entre as distintas categorías segundo o modelo que se presenta a continuación.

O axuste ao risco baséase nas agrupacións de métricas ou métricas individuais do Risk Appetite Framework («**RAF**») de CaixaBank. En función da súa área de responsabilidade ou cargo, a cada membro do Colectivo Identificado atribúenselles as agrupacións ou métricas individuais sobre as que ten capacidade de xestión, ademais das agrupacións ou métricas que se consideren de carácter transversal. O total do desempeño destas agrupacións ou métricas determina o valor do Indicador de Axuste de Risco («**IAR**»).

O RAF consiste nun conxunto de métricas cuantitativas e cualitativas que avalían todos os riscos de CaixaBank. Algunhas das métricas, pola súa elevada correlación, agrupáronse para os efectos do IAR. As métricas ou agrupacións de métricas indícanse a continuación:

- Agrupación de métricas de solvencia (agrupación con carácter transversal).
- Agrupación de métricas de rendibilidade.
- Agrupación de métricas de morosidade.
- Métrica de risco de mercado.
- Agrupación de métricas de risco do tipo de interese.
- Agrupación de métricas de risco de liquidez.
- Métrica de concentración por acreditado.
- Métrica de concentración por sectores.
- Agrupación de métricas do sector público.
- Métrica de risco de lonxevidade.
- Métrica de «*non strategic assets (activos non estratéxicos)*».
- Métrica de perdas operacionais (métrica con carácter transversal).
- Métrica de cumprimento normativo (métrica con carácter transversal).
- Métrica de risco reputacional (métrica con carácter transversal).

As agrupacións ou métricas concretas que constitúen o IAR de cada profesional deberán comunicárselle individualmente ao interesado xunto coa Política de Remuneración.

Aínda que a valoración dos indicadores cuantitativos que compoñen o RAF pode ser un resultado numérico, o RAF resume o estado das métricas nunha cor: verde, ámbar ou vermello. Para os efectos do IAR, terase en conta a cor das métricas do RAF. No caso das agrupacións métricas, tomarase como cor a peor das métricas que compoñan a devandita agrupación.

O IAR resultante do conxunto de agrupacións e métricas que correspondan a cada profesional debe ter un valor entre 0 e 1, de acordo co seguinte:

- Sumaranse os impactos sinalados no cadro adxunto para cada unha das variacións de nivel das agrupacións e métricas do RAF aplicables entre o peche do exercicio de referencia e o orzamento aprobado para ese ano. O valor do indicador oscilará dentro do intervalo de 0,85 e 1 conforme a seguinte escala de cumprimento:

Presupuesto	Cierre	% ajuste
Verde	Verde	0,0%
Verde	Amarillo	-1,5%
Verde	Rojo	-4,5%
Amarillo	Verde	1,5%
Amarillo	Amarillo	0,0%
Amarillo	Rojo	-3,0%
Rojo	Verde	4,5%
Rojo	Amarillo	3,0%
Rojo	Rojo	0,0%

- No caso de que ao peche do exercicio unha das métricas incluídas no axuste de risco de cada colectivo pase a unha situación de *Recovery (Recuperación)* (cor negra en RAF), o valor do indicador IAR será 0.

O importe que deberán aboar os profesionais do Colectivo Identificado calcúlase mediante a seguinte fórmula:

$$\text{Bono real axustado ao risco} = \text{IAR} \times \text{Bonus target} \times (\% \text{ de consecución de retos}) \times \text{factor corrector}$$

No caso de recalibración do RAF durante o ano, agás indicación contraria do Consello de Administración, non se procederá á reelaboración do orzamento aprobado para o exercicio, nin en termos dos limiares aplicados na determinación das cores obxectivo nin das métricas agrupadas consideradas (altas e baixas de métricas nunha mesma agrupación). Ademais, se unha agrupación considerada no orzamento se dese de baixa, deixaría de participar no cálculo e retrocederíase o número de ámbares correspondentes sobre o reto. Se se introducise unha nova agrupación, non formaría parte da RAF do ano.

Plan de incentivos a longo prazo

Por outra banda, a Política de Remuneración establece a posibilidade de que todos ou parte dos membros do Colectivo Identificado poidan ser retribuídos mediante un plan de incentivos a longo prazo («ILP»), como modalidade de remuneración variable plurianual.

O ILP pode instrumentarse mediante diferentes mecanismos (é dicir, accións ou outro instrumento, opcións sobre estes ou en metálico), sempre e cando se cumpran as condicións establecidas para ese efecto no propio ILP. As devanditas condicións deberán ser establecidas polo Consello de Administración de CaixaBank P&C, a proposta da CNRS, nos correspondentes acordos e documentos de desenvolvemento reguladores deste e deberán adaptarse e ser compatibles cos principios da Política de Remuneración e ser obxecto de aprobación pola Xunta Xeral de CaixaBank P&C na medida en que resulte preceptivo pola participación no ILP dos conselleiros executivos.

Incentivos especiais

Así mesmo, os membros do Colectivo Identificado poderán recibir incentivos puntuais para a consecución de determinados obxectivos, normalmente vinculados á comercialización de produtos de terceiros ou doutra natureza; o importe dos incentivos concedidos durante un exercicio determinado será suxeito de acumulación durante o mesmo, sumarase á remuneración variable anual devindicada no devandito exercicio e considerarase que ese importe forma parte da porción non adiada en metálico para os efectos de adiamento a aboar a partir do seguinte exercicio. A fixación do importe do incentivo que se vai conceder realizarase seguindo as condicións e parámetros establecidos en cada caso.

Ciclo de pagamento da remuneración variable

A Política de Remuneración establece o calendario de liquidación da retribución variable dos membros do Colectivo Identificado de acordo coas seguintes normas:

- Aplicarase unha porcentaxe de adiamento do 60 por cento a todas as remuneracións variables concedidas que en total superen o 50 por cento do importe mínimo da remuneración total que a EBA considera *high earner* para un exercicio determinado.

Se non superasen a cifra anteriormente establecida, aplicarase unha porcentaxe de adiamento do 40 por cento á remuneración variable do Colectivo Identificado.

- Na data de pagamento establecida na retribución variable correspondente a cada profesional deberá aboarse a parte non adiada da remuneración variable devindicada («**Data de pagamento inicial**») correspondente á categoría á que pertenza.

A parte adiada da remuneración variable debe aboarse en catro pagamentos, cuxos importes e datas se determinan a continuación:

- 1/4 12 meses despois da Data de pagamento inicial.
- 1/4 24 meses despois da Data de pagamento inicial.
- 1/4 36 meses despois da Data de pagamento inicial.
- 1/4 48 meses despois da Data de pagamento inicial.

- O 50 por cento do importe para pagar en cada unha das datas previstas no apartado anterior aboarase en metálico e o 50 por cento restante aboarase en instrumentos, unha vez aboados os impostos (retencións ou ingresos a conta) aplicables.

Sempre que proceda o pagamento en instrumentos, poderá efectuarse en accións de CaixaBank; non obstante, CaixaBank P&C poderá entregar outros instrumentos admitidos para o pagamento da remuneración variable, nas condicións e cos requisitos establecidos na normativa aplicable.

- Todos os instrumentos entregados están suxeitos a un período de retención dun ano desde a súa entrega, durante o cal o profesional non poderá dispoñer deles. Non obstante, no caso de instrumentos en pagamento da remuneración variable de profesionais distintos dos conselleiros ou altos directivos da Sociedade incluídos no Colectivo Identificado, o período de retención poderá reducirse ata seis meses, sempre que o período de adiamento fose, excepcionalmente, de polo menos cinco anos.
- Durante o período de adiamento, a titularidade tanto dos instrumentos coma do efectivo cuxa entrega fose adiada pertence á entidade que deba pagar a retribución.

En aplicación dos principios de dereito laboral e contractual aplicables en España e, en particular, ao carácter bilateral dos contratos e á equidade na devindicación das prestacións recíprocas, o metálico adiado devindica xuros para o profesional, calculados aplicando o tipo de xuro correspondente ao o primeiro tramo da conta de haberes do empregado. Os xuros só se aboarán ao remate de cada data de pagamento e aplicaranse sobre o importe en metálico da remuneración variable efectivamente a percibir, neto de calquera redución que no seu caso procedese en aplicación das cláusulas de redución e recuperación.

Con respecto aos rendementos dos instrumentos, a Sociedade non pagará xuros nin dividendos con respecto aos instrumentos adiadados nin durante nin despois do período de adiamento.

Sen prexuízo do anterior, consonte o artigo 34.2.b da LOSS, as disposicións da Política de Remuneracións en materia de porcentaxes e períodos de adiamento, pagamento en instrumentos e políticas de retención non será de aplicación aos membros do Colectivo Identificado cuxa remuneración variable anual non supere os 50 000 euros e non represente máis dun terzo da súa remuneración anual total, que se aboará en metálico e ao contado na data de pagamento correspondente.

Axustes «ex-post» sobre a remuneración variable

Supostos de redución

De forma coherente coa normativa aplicable, as persoas integradas no Colectivo Identificado verán reducido, total ou parcialmente, o dereito a percibir os importes de remuneración variable, incluídos os pendentes de pagamento, xa sexan en efectivo ou mediante entrega de instrumentos, en supostos de deficiente desempeño financeiro da Sociedade no seu conxunto ou dunha división ou área determinada desta ou das exposicións xeradas pola devandita persoa. Para estes efectos, a Sociedade deberá comparar a avaliación do desempeño realizada co comportamento a posteriori das variables que contribuíron á consecución dos obxectivos.

Os supostos que dan lugar á redución da remuneración variable son os seguintes:

- i. Os fallos significativos na xestión do risco cometidos pola Sociedade ou por unha unidade de negocio ou de control de riscos, incluíndo a existencia de excepcións no informe de auditoría do auditor externo ou circunstancias que minoren os parámetros financeiros que servirían de base para o cálculo da remuneración variable.
- ii. O incremento sufrido pola Sociedade ou por unha das súas unidades de negocio das súas necesidades de capital, non previstas no momento en que se xeran as exposicións.
- iii. As sancións regulatorias ou condenas xudiciais por feitos que puidesen ser imputables á unidade ou ao profesional responsable dos mesmos.
- iv. O incumprimento de normativas ou códigos de conduta internos da Sociedade, incluíndo especialmente:
 - Os incumprimentos normativos que lles sexan imputables e que teñan a cualificación de infracción grave ou moi grave.
 - O incumprimento de normativas internas que teñan a cualificación de grave ou moi grave.
 - O incumprimento das esixencias de idoneidade e corrección que lles sexan esixibles.
 - Os incumprimentos normativos que lles sexan imputables e que, tanto se implican perdas coma se non, poidan poñer en risco a solvencia dunha liña de negocio e, en xeral, a participación ou responsabilidade en condutas que xerases perdas importantes.

- v. As condutas irregulares, sexan individuais ou colectivas, considerando especialmente os efectos negativos derivados da comercialización de produtos inadecuados e as responsabilidades das persoas ou órganos que tomaron esas decisións.
- vi. Despedimento disciplinario procedente ou, no caso de contratos de carácter mercantil, por causa xustificada⁶ a petición da Sociedade (neste suposto a redución será total).
- vii. Cando o seu pagamento ou consolidación non sexa sostible segundo a situación financeira do conxunto da Sociedade ou non se xustifique en función dos resultados da Sociedade no seu conxunto, da unidade de negocio e da persoa a quen se contrata.
- viii. Calquera outra adicional que poida estar expresamente prevista nos correspondentes contratos.
- ix. Calquera outra que veña establecida pola lexislación aplicable ou polas autoridades reguladoras no exercicio das súas competencias de desenvolvemento normativo, executivas ou de interpretación das normas.
- x. Sempre que estea en vigor unha esixencia ou recomendación da autoridade competente a CaixaBank de restrinxir a súa política de distribución de dividendos ou se viñese esixido pola autoridade competente en uso das facultades que lle foron atribuídas pola normativa, todo isto en virtude do disposto no Real decreto 84/2015 e na Circular 2/2016.

Supostos de recuperación

Nos casos nos que as causas que orixinan as situacións anteriormente descritas se produciran nun momento anterior ao pagamento xa efectuado de calquera importe da retribución variable, de xeito que de considerarse tal situación o devandito pagamento non se efectuaría en todo ou en parte, o profesional afectado deberá reintegrarlle á Sociedade a parte da retribución variable indebidamente percibida, xunto cos ingresos que, no seu caso, lle foran aboados. Este reintegro realizarase en metálico ou en instrumentos, segundo corresponda.

En particular, consideraranse especialmente graves os supostos nos que o profesional afectado contribuíse significativamente á obtención de resultados financeiros deficientes ou negativos, así como en casos de fraude ou outra falta dolosa ou negligencia grave que provoque perdas significativas.

⁶ Entenderase por causa xustificada todo incumprimento grave e culpable dos deberes de lealdade, dilixencia e boa fe en virtude dos cales o profesional debe desempeñar os seus cargos na Sociedade, así como calquera outro incumprimento grave e culpable das obrigas asumidas en virtude do seu contrato ou calquera outra relación orgánica ou de servizo que puidese establecerse entre o profesional e a Sociedade.

Previsión social

Consonte o establecido na LOSS, a política de pensións de CaixaBank P&C debe ser compatible coa súa estratexia empresarial, obxectivos, valores e intereses a longo prazo.

Os membros do Colectivo Identificado de CaixaBank P&C non contan con sistemas de previsión social na Sociedade. Non obstante, en determinados casos manteñen os dereitos derivados dos seus plans de previsión social do Grupo CaixaBank.

A este respecto, as normas contidas en cada momento na Política de Remuneración do Colectivo Identificado do Grupo CaixaBank en relación coa previsión social serán de íntegra aplicación, «mutatis mutandis», aos membros do Colectivo Identificado da Sociedade que manteñen os dereitos derivados dos seus plans de previsión social do Grupo CaixaBank, axustándose aos principios establecidos na LOSS e na súa normativa de desenvolvemento e na Política de Remuneración.

Pagamentos por terminación anticipada

A LOSS establece que os pagamentos por resolución anticipada deben basearse nos resultados obtidos no transcurso do tempo e non recompensar malos resultados nin condutas indebidas.

Con carácter xeral, as obrigas en materia de indemnizacións por ceses laborais asumidas pola Sociedade están condicionadas pola normativa aplicable; así, no caso dos contratos de carácter laboral común, o Estatuto dos Traballadores establece o pagamento dunha determinada indemnización nos supostos e nos importes que nel se establezan con carácter mínimo, imperativo e indispoñible.

Para os profesionais do Colectivo Identificado con relación laboral de Alta Dirección, con carácter xeral e a non ser que a lexislación aplicable resulte nun importe imperativo superior, a contía das indemnizacións por despedimento ou cese destes profesionais non superará unha vez o importe anual de todos os compoñentes fixos da remuneración, sen prexuízo da compensación pactada por compromisos de non competencia poscontractuais.

As indemnizacións por despedimento ou cese de profesionais do Colectivo Identificado terán a consideración de remuneración variable para os efectos desta Política, sen prexuízo da posible inaplicación de determinados requisitos do ciclo de pagamento da remuneración variable consonte o establecido nas Directrices da EBA.

Non se considerarán indemnizacións por despedimento os pagamentos ordinarios relacionados coa duración dos períodos de aviso previo aplicables.

Excepcionalmente, nos contratos dos membros do Colectivo Identificado da Sociedade poderán establecerse acordos de non competencia poscontractuais.

O importe dos pagamentos por rescisión anticipada que se consideren de acordo coa normativa aplicable de retribución variable estará suxeito aos axustes por adiamento, pagamento en instrumentos, ratio de retribución variable sobre retribución fixa e cláusulas de redución e recuperación descritos anteriormente.

4. Información cuantitativa da remuneración do Colectivo Identificado

4.1. Número de persoas que perciben unha remuneración igual ou superior a un millón de euros por exercicio financeiro

Non existe ningún profesional que perciba unha remuneración total igual ou superior ao millón de euros.

4.2. Principio de proporcionalidade

Consonte a Política de Remuneración, a Sociedade poderá aplicar a excepción establecida no artigo 94, apartado 3, letra b), da Directiva 2013/36/UE, é dicir, as disposicións da Política de Remuneración en materia de porcentaxes e períodos de adiamento, pagamento en instrumentos e as políticas de retención non serán de aplicación aos membros do Colectivo Identificado cuxa retribución variable anual non supere os 50 000 euros e non represente máis dun terzo da súa remuneración total anual, que se aboará en metálico e ao contado na data de pagamento que corresponda.

Neste sentido, a Sociedade aplicou no exercicio 2021 o principio de proporcionalidade aos seguintes membros do Colectivo Identificado:

	Membros do Colectivo Identificado
N.º de beneficiarios	20
Conselleiros non executivos	12
Altos directivos	7
Funcións de control	1
Retribución fixa 2021	1.631.747
Retribución variable 2021	232.187
Retribución total 2021	1.863.934

4.3. Información cuantitativa agregada sobre as remuneracións do Colectivo Identificado

Detállanse a continuación para o exercicio 2021 as retribucións aboadas ao Colectivo Identificado ao que se aplican as disposicións normativas vixentes en materia de remuneracións, en función das funcións dos distintos profesionais da Sociedade.

	Conselleiros non executivos	Conselleiros executivos	Resto (inclúe profesionais membros da área de Banca de Investimentos e Banca Comercial) ⁷	Total Colectivo Identificado
N.º de profesionais identificados	12	3	9	24
Altos directivos	0	3	8	11
Funcións de control	0	0	1	1
Retribución fixa 2021	521.800€	844.087€	1.301.947 €	2.667.834€
Retribución variable 2021	-	114.234,64€ *	286.720€	400.954,64€
En metálico	-	57.117 €	255.910 €	313.027€
En instrumentos	-	57.117 €	30.810€	87.927€
Retribución variable adiada e pendente de pagamento	-	76.156,43€ *	41.080€	117.236,43€
En metálico	-	38.078,21€	20.540€	58.618,21€
En instrumentos	-	38.078,21€	20.540€	58.618,21€
Retribucións adiadas pagadas no exercicio 2021	-	-	-	-
En metálico	-	-	-	-

⁷ Non existen membros do Colectivo Identificado que exerzan funcións na área de xestión de activos.

*Non inclúe a remuneración do conselleiro delegado.

En instrumentos	-	-	-	-
N.º destinatarios indemnizaci3ns por despedimento	N/A	N/A	N/A	N/A
Importe indemnizaci3ns por despedimento	N/A	N/A	N/A	N/A
Pagamentos por novas contrataci3ns				

En relaci3n cos devanditos importes, non se deu ning3n suposto para a aplicaci3n de axustes por medio de cl3usulas de reduci3n ou recuperaci3n.