

CAIXABANK PAYMENTS & CONSUMER, EFC, EP, SAU

**INFORME SOBRE POLÍTQUES I PRÀCTIQUES DE REMUNERACIÓ EN
RELACIÓ AMB EL COL·LECTIU IDENTIFICAT**

Norma 60.k) de la Circular 2/2016

Barcelona, 30 de juny del 2022

1. INTRODUCCIÓ

CaixaBank Payments & Consumer, EFC, EP, SA ("**la Societat**", "**l'Entitat**" o "**CaixaBank P&C**") és un establiment financer de crèdit que forma part del Grup CaixaBank (el "**Grup**"), la societat matriu del qual és Caixabank, SA ("**CaixaBank**") i que es troba consolidat com a líder en el finançament al consum i mitjans de pagament.

L'Entitat, com a establiment financer de crèdit ("**EFC**"), està subjecta al Reial decret 309/2020¹, pel qual es desenvolupa el règim jurídic aplicable als EFC i als grups o subgrups consolidables d'EFC amb matriu a Espanya. El Reial decret 309/2020 esmentat estableix de forma expressa que els EFC es regiran, entre d'altres, per les normes en matèria de política de remuneracions previstes per a les entitats de crèdit al Capítol V del Títol I de la LOSS² i a la seva normativa de desenvolupament³.

Per tant, d'acord amb la normativa aplicable a entitats de crèdit, caldria publicar al lloc web de l'Entitat la informació inclosa a la norma 60.k) de la Circular 2/2016⁴ pel que fa a aquelles categories d'empleats les activitats professionals dels quals incideixen de manera important en el perfil de risc de l'entitat (el "**Col·lectiu Identificat**").

El detall d'aquesta informació es recull en aquest document de remuneracions.

¹ Reial decret 309/2020, d'11 de febrer, sobre el règim jurídic dels establiments financers de crèdit i pel qual es modifica el Reglament del Registre Mercantil, aprovat pel Reial decret 1784/1996, de 19 de juliol, i el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desplega la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit ("**Reial decret 309/2020**").

² Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit ("**LOSS**").

³ Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desplega la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit ("**Reial decret 84/2015**") i Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013 ("**Circular 2/2016**").

⁴ D'acord amb la norma 60.k) de la Circular, s'haurà de publicar, a més, la informació prevista a l'article 450 del Reglament (UE) núm. 575/2013 del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de juny del 2013, sobre els requisits prudencials de les entitats de crèdit i les empreses d'inversió, i pel qual es modifica el Reglament (UE) núm. 648/2012 ("**Reglament 575/2013**"). Aquest Reglament ha estat modificat pel Reglament (UE) 2019/876 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de maig del 2019, pel qual es modifica el Reglament 575/2013 ("**Reglament 2019/876**").

1. Política de remuneració: composició i mandat de la Comissió de Nomenaments, Retribucions i Sostenibilitat

Introducció

Entre les comissions del Consell d'Administració de la Societat s'inclou la Comissió de Nomenaments, Retribucions i Sostenibilitat (la "**Comissió**" o la "**CNRS**"), com a òrgan que assisteix el Consell d'Administració en qüestions de caràcter retributiu i a la qual, d'acord amb la LOSS i amb el que estableix la Política general de remuneració de la Societat (la "**Política**" o la "**Política de Remuneració**"), li correspon la supervisió directa de la remuneració dels alts directius encarregats de la gestió de riscos i amb funcions de compliment.

Funcions de la Comissió de Nomenaments, Retribucions i Sostenibilitat

Segons la LOSS, correspon a la Comissió de Nomenaments i Retribucions la supervisió directa de la remuneració dels alts directius encarregats de la gestió de riscos i amb funcions de compliment.

El Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank Payments and Consumer és consistent amb aquest precepte.

En concret, dins de les funcions de la CNRS s'inclouen, entre d'altres, (i) la preparació de les decisions sobre remuneració que hagi de prendre el Consell d'Administració; (ii) la prestació de suport i assessorament al Consell sobre la definició de les polítiques de remuneració de la Societat, així com en els procediments de control; (iii) la comprovació de la vigència de les polítiques de remuneració vigents, juntament amb la proposició dels canvis escaients; (iv) la revisió del nomenament de consultors externs; (v) l'avaluació dels mecanismes i sistemes adoptats per garantir que el sistema de remuneració tingui en compte degudament tots els tipus de riscos, els nivells de liquiditat i de capital, i que la política general de remuneració promogui i sigui coherent amb una gestió de riscos adequada i eficaç, i estigui en línia amb l'estratègia del negoci, els objectius, la cultura i els valors corporatius, la cultura de risc i els interessos a llarg termini de la Societat i del Grup CaixaBank, i (vi) l'avaluació de l'assoliment dels objectius de resultats i, si és aplicable, la necessitat d'ajustos ex-post al risc, incloent-hi l'aplicació de clàusules de reducció de la remuneració i de recuperació de remuneracions ja satisfetes.

Per al compliment correcte de totes aquestes funcions, les propostes de la CNRS s'elevaran al Consell d'Administració de la Societat per a la seva consideració, i, si escau, posterior aprovació. D'altra banda, d'acord amb la Política de remuneració de la Societat, en cas que les decisions corresponguin a la Junta General d'Accionistes, el Consell d'Administració aprovarà la seva inclusió a l'ordre del dia.

Composició de la Comissió de Nomenaments, Retribucions i Sostenibilitat

Aquesta Comissió està composta actualment pels consellers següents:

Conseller	Naturalesa	Càrrec
Sra. Sarah Marie Harmon	Independent	Presidenta
Sra. Rita Almela Conesa	Independent	Vocal
Sr. Alfredo García-Valdés Yrizar	Independent	Vocal

La CNRS s'ha reunit un total de sis vegades el 2021, i en les seves sessions ha tractat, entre d'altres, els assumptes retributius següents:

- Composició del Col·lectiu Identificat 2021-2022.
- Política general de Remuneració.
- Pla de reptes i retribució fixa 2021 del Col·lectiu Identificat.
- Contractes dels consellers executius.

Funcions del Comitè de Direcció i de les funcions de control

Les funcions de control intern (gestió de riscos, compliment i auditoria interna), en cas d'estar assumides directament per la Societat, altres àrees competents i les unitats de negoci aportaran la informació necessària en relació amb la definició, la implementació i la supervisió de les polítiques de remuneració de la Societat.

En especial, la Política de remuneració ha de comptar amb l'opinió prèvia de la funció de Compliment Normatiu del Grup CaixaBank quant a la remuneració vinculada a la comercialització de productes per part de la Societat, i la Societat ha d'adoptar mesures que permetin identificar eficaçment els casos en què les persones competents podrien no actuar en línia amb els interessos dels clients i ha d'emprendre, si escau, accions correctores pel que fa a això.

D'altra banda, el Comitè de Direcció de la Societat incorpora representants, entre d'altres, de les àrees de riscos (RMF), finances, compliment normatiu i recursos humans, i es responsabilitza de garantir l'obtenció i la preparació de la informació necessària perquè els òrgans de govern puguin complir les seves responsabilitats de manera eficient. L'àrea de Recursos Humans de CaixaBank P&C és l'encarregada d'impulsar aquestes actuacions al Comitè de Direcció de la Societat.

Aprovació de la Política de remuneració del Col·lectiu Identificat

En compliment de les seves funcions, la CNRS, a la sessió del 15 de desembre del 2021, va revisar la Política de remuneració general de CaixaBank P&C i va proposar-ne l'aprovació al Consell d'Administració, que va aprovar aquesta Política a la sessió del 22 de desembre del 2021.

2. Procés de determinació del Col·lectiu Identificat

La determinació dels professionals de la Societat que han de formar part del Col·lectiu Identificat s'ha realitzat d'acord amb allò establert per l'article 32.1 de la LOSS i el Reglament delegat 2021/923⁵, que estableixen els criteris específics d'identificació de les persones les activitats professionals de les quals tenen una incidència important en el perfil de risc de les entitats de crèdit.

En compliment del que preveu la norma esmentada, es proporciona la informació següent:

	Criteris	Càrrec	Persones
✓	Membre de l'òrgan de direcció en la seva funció de direcció	Conseller delegat i consellers executius	3
✓	Membre de l'òrgan de direcció en la seva funció supervisora	President del Consell, secretari del Consell, consellers dominicals i consellers independents	12
✓	Membre de l'alta direcció	Comitè de Direcció	8
✓	Responsabilitat directiva en les funcions de (i) gestió de riscos, (ii) compliment i (iii) auditoria interna	Director Risk Management Function*	1
✓	Responsabilitat directiva en una unitat de negoci important ("UNI")	Ja inclosos sota algun dels criteris anteriors	

⁵ Reglament delegat (UE) 2021/923 de la Comissió, de 25 de març del 2021, pel qual es complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell pel que fa a les normes tècniques de regulació per les quals s'estableixen els criteris de definició de les responsabilitats de direcció, les funcions de control, les unitats de negoci importants i la incidència significativa en el perfil de risc d'una unitat de negoci important, i s'estableixen els criteris per determinar els membres del personal o les categories de personal les activitats professionals dels quals tenen una incidència en el perfil de risc de l'entitat comparable en importància a la dels membres del personal o les categories de personal a què fa referència l'article 92, apartat 3, d'aquesta Directiva ("Reglament delegat 2021/923").

✓ Dirigeix una funció responsable dels assumptes jurídics, solidesa de les polítiques i procediments comptables, finances, incloent-hi fiscalitat i pressupostació, entre d'altres**	Ja inclosos sota algun dels criteris anteriors	
✓ Responsabilitat de la gestió de riscos dels articles 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE diferents del risc de crèdit i del risc de mercat	Ja inclosos sota algun dels criteris anteriors	
✓ Risc de crèdit	Ja inclosos sota algun dels criteris anteriors	
✓ Operacions en la cartera de negociació, si no s'aplica l'excepció per petit volum	N/A	N/A
✓ Responsabilitat sobre un grup de membres del personal que té facultat de comprometre l'Entitat	N/A	N/A
✓ Facultat per a aprovació o veto de la introducció de nous productes	Ja inclosos sota algun dels criteris anteriors	
✓ Remuneració significativa en l'exercici anterior i que a més (i) sigui igual o superior a 500.000 €, i (ii) quan el membre del personal exerceixi la seva activitat professional en una UNI	N/A	N/A
✓ Criteris quantitius	N/A	N/A

* Sota aquest criteri s'identifiquen més professionals, si bé ja han estat inclosos en el Col·lectiu Identificat en altres categories.

** S'inclouen en aquest apartat els directors d'anàlisis econòmiques, prevenció del blanqueig de capitals, recursos humans, implantació de la política de remuneració, tecnologia i seguretat de la informació, i gestió d'acords d'externalització de funcions crítiques i importants.

D'acord amb això, el nombre de professionals inclosos en el Col·lectiu Identificat de CaixaBank P&C assoleix els 24 professionals.

3. Informació qualitativa de la remuneració del Col·lectiu Identificat

Principis generals

La Política de remuneració de la Societat estableix els principis generals de remuneració aplicables a tots els empleats del Grup CaixaBank, i en conseqüència als membres del Col·lectiu Identificat, adaptats degudament a les característiques pròpies de la Societat.

En concret, aquests principis són els que s'exposen a continuació:

- a) La política de compensació total està orientada a impulsar comportaments que assegurin la generació de valor a llarg termini i la sostenibilitat dels resultats en el temps; per això, la remuneració variable té en consideració no només la consecució dels reptes, sinó també la forma en què s'assoleixen.
- b) Els reptes individuals dels professionals es defineixen prenent com a base el compromís que assoleixen i estableixen amb els seus responsables.
- c) La Política de remuneració basa la seva estratègia d'atracció i retenció del talent a facilitar als professionals la participació en un projecte social i empresarial distintiu, en la possibilitat de desenvolupar-se professionalment i en unes condicions competitives de compensació total, sense distinció de gènere o altres qüestions no intrínseques al càrrec.
- d) Dins d'aquestes condicions de compensació total, la Política de remuneració opta per un posicionament competitiu en la suma de remuneració fixa i beneficis socials, i basa la seva capacitat d'atracció i retenció del talent principalment en aquests dos components de remuneració.
- e) La Política de remuneració és coherent amb la gestió dels riscos de sostenibilitat, i incorpora en el component de la remuneració variable mètriques vinculades a aquest aspecte, tenint en compte les responsabilitats i funcions assignades.
- f) Els components fixos i de beneficis socials constitueixen la part preponderant del conjunt de condicions remuneratòries, en què, en general, el concepte remuneratori variable tendeix a ser conservador pel seu paper potencial com a generador de risc.
- g) El sistema de promoció es basa en la valoració de les competències, el rendiment, el compromís i els mèrits professionals de manera sostinguda en el temps.
- h) La remuneració dels empleats, establerta dins el marc general definit a la política de remuneració del Grup CaixaBank i concretada a la Política, l'aproven els òrgans de govern competents de CaixaBank.

A més dels principis generals aplicables a tots els professionals de la Societat, la Política de remuneració disposa que també seran aplicables als membres del Col·lectiu Identificat els requisits generals de la política de remuneracions d'aquest col·lectiu establerts a l'article 33 de la LOSS i que són els que es reproduïxen a continuació:

- a) La política de remuneració ha de promoure i ser compatible amb una gestió adequada i eficaç dels riscos, i no oferir incentius per assumir riscos que superin el nivell tolerat per l'entitat.
- b) La política de remuneració ha de ser compatible amb l'estratègia empresarial, els objectius, els valors i els interessos a llarg termini de l'entitat, i incloure mesures per evitar els conflictes d'interessos.
- c) El personal que exerceix funcions de control ha de ser independent de les unitats de negoci que supervisi, tenir l'autoritat necessària per exercir la seva comesa i ser remunerat en funció de la consecució dels objectius relacionats amb les seves funcions, amb independència dels resultats de les àrees de negoci que controla.
- d) La remuneració dels alts directius encarregats de la gestió de riscos i amb funcions de compliment ha de ser supervisada directament pel comitè de remuneracions.
- e) La política de remuneració ha de distingir de manera clara entre els criteris per a l'establiment de:
 - La remuneració fixa, que ha de reflectir principalment l'experiència professional pertinent i la responsabilitat a l'organització segons allò estipulat en la descripció de funcions com a part de les condicions de treball; i
 - La remuneració variable, que ha de reflectir un rendiment sostenible i adaptat al risc, així com un rendiment superior al requerit per complir allò estipulat en la descripció de funcions com a part de les condicions de treball.
- f) La política de remuneració ha de ser no discriminatòria pel que fa al gènere, entesa com aquella basada en la igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per a una mateixa feina o una feina d'igual valor.

Equilibri entre remuneració fixa i remuneració variable

En compliment del que estableix la LOSS, la Política estableix que la remuneració variable dels membres del Col·lectiu Identificat no pot ser superior al 100 % dels components fixos de la remuneració total de cadascun, llevat que la Junta General aprovi un nivell superior, tot i que no superior al 200 % dels components fixos.

En consistència amb la normativa aplicable, la Política de remuneració de la Societat estableix que (i) la remuneració variable es pot convertir en un incentiu potencial a assumir riscos, i (ii) 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 fixos i variables de la remuneració pot variar entre les categories de professionals.

Considerant tot l'anterior, i tenint en compte l'objectiu d'un equilibri raonable i prudent entre els components fixos i variables de la remuneració, a CaixaBank P&C 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.

Tenint en compte que les quanties de remuneració fixa són suficients i que el percentatge que representa la remuneració variable sobre la remuneració fixa anual és, en general, relativament reduït, la Junta General d'Accionistes de CaixaBank P&C no ha elevat la ràtio de remuneració variable sobre remuneració fixa per damunt del 100 % per a l'exercici 2021.

Per a l'any 2021, la relació entre els components variables i els components fixos de la remuneració del Col·lectiu Identificat ha estat del 26 %, respectant en tots els casos el límit del 100 %.

Remuneració fixa

Per a la determinació de la remuneració fixa es classifiquen professionalment els diferents membres del Col·lectiu Identificat, aplicant a cadascun la taula salarial corresponent en funció del càrrec que ocupa. Els imports es defineixen en funció del posicionament competitiu de la Societat, vetllant per la competitivitat externa.

En concret, d'acord amb la Política de remuneració de la Societat, la remuneració fixa i la seva actualització aplicada a les posicions dels membres del Comitè de Direcció de CaixaBank P&C es basen principalment en un enfocament de mercat en funció d'enquestes salarials i estudis específics ad hoc.

Remuneració variable

Retribució variable anual

La remuneració variable ajustada al risc per al Col·lectiu Identificat es basa en el mix de remuneració (proporcionalitat entre remuneració fixa i variable) i en el mesurament del rendiment.

A aquests efectes, i d'acord amb la Política de remuneració de la Societat, el mesurament del rendiment es duu a terme mitjançant ajustaments ex-ante i ex-post de la remuneració variable, com a forma d'aplicació del control del risc.

En concret, la Política de remuneració de l'Entitat estableix la utilització de criteris tant quantitius (financers) com qualitius (no financers) per al mesurament del rendiment i l'avaluació dels resultats individuals, depenent de la combinació d'ambdós criteris en les funcions i responsabilitats de cada professional. En tots els casos, els criteris quantitius i qualitius i l'equilibri entre ells, per a cada nivell i categoria, han d'estar especificats i clarament documentats.

A aquests efectes, la Política de remuneració disposa que la remuneració variable es determina sobre la base d'una retribució variable anual objectiva establerta, i un percentatge màxim d'assoliment del 120 %, fixant-se el nivell d'assoliment d'acord amb els següents paràmetres objecte de mesurament:

- (i) objectiu global de la Societat, i
- (ii) *Scorecard*, que es defineix sobre la base de quatre categories, determinant-se el nombre i la ponderació dels objectius en funció del nivell del càrrec, i es troba entre els següents: (i) categoria negoci/financer (per exemple, ROA, ROE); (ii) categoria client (per exemple, índex de satisfacció del client); (iii) categoria excel·lència (per exemple, objectius relacionats amb l'exercici operacional), i (iv) categoria persones/desenvolupament (per exemple, gestió de persones, formació).

A més, el pes de cadascun dels objectius dependrà del nivell de cada càrrec a l'organització, i la Societat ha establert un factor corrector per a cada any que s'aplicarà de forma homogènia a tots els professionals del Col·lectiu Identificat i que pot oscil·lar entre un mínim de 0,85 i un màxim d'1,15.

Adicionalment, la Política estableix que, per poder optar a percebre la retribució variable anual, serà imprescindible haver realitzat la formació normativa referent a les relacions, la informació i la gestió des d'una posició de transparència i orientació al client.

D'altra banda, els reptes dels professionals adscrits a les àrees de control, en funció dels quals se'n determina el rendiment per al pagament de la retribució variable anual, s'estableixen prenent com a base els paràmetres de rendiment acordats pel professional i el responsable de l'àrea, sense estar relacionats amb els resultats de les àrees de negoci que controlen i supervisen.

Indicador d'ajust al risc

Per als professionals inclosos en el Col·lectiu Identificat, els indicadors que s'utilitzen per ajustar al risc ex-ante en relació amb la determinació de la remuneració variable varien entre les diferents categories d'acord amb el model que es presenta a continuació.

L'ajust a risc es basa en les agrupacions de mètriques o mètriques individuals del Risk Appetite Framework ("**RAF**") de CaixaBank. En funció de la seva àrea de responsabilitat o posició, a cada membre del Col·lectiu Identificat se li assignen les agrupacions o mètriques individuals sobre les quals té capacitat de gestió, a més de les agrupacions o mètriques que es consideren de naturalesa transversal. El total de l'acompliment d'aquestes agrupacions o mètriques determina el valor de l'indicador d'ajust a risc ("**IAR**").

El RAF consisteix en un conjunt de mètriques quantitatives i qualitatives que valoren tots els riscos de CaixaBank. Algunes de les mètriques, a causa de la seva correlació elevada, s'han agrupat als efectes de l'IAR. A continuació s'indiquen les mètriques o les agrupacions de mètriques:

- Agrupació de mètriques de solvència (agrupació amb caràcter transversal).
- Agrupació de mètriques de rendibilitat.
- Agrupació de mètriques de morositat.
- Mètrica de risc de mercat.
- Agrupació de mètriques de risc de tipus d'interès.
- Agrupació de mètriques de risc de liquiditat.
- Mètrica de concentració per acreditat.
- Mètrica de concentració per sectors.
- Agrupació de mètriques de sector públic.
- Mètrica de risc de longevitat.
- Mètrica de "*non strategic assets*".
- Mètrica de pèrdues operacionals (mètrica amb caràcter transversal).
- Mètrica de compliment normatiu (mètrica amb caràcter transversal).
- Mètrica de risc reputacional (mètrica amb caràcter transversal).

Les agrupacions o mètriques concretes que constitueixen l'IAR de cada professional han de ser comunicades individualment a l'interessat juntament amb la Política de remuneració.

Tot i que la valoració dels indicadors quantitius que conformen el RAF pot ser un resultat numèric, el RAF resumeix l'estat de les mètriques en un color: verd, ambre o vermell. Als efectes de l'IAR es tindrà en compte el color de les mètriques del RAF. En el cas d'agrupacions de mètriques, es pren com a color el pitjor de les mètriques que componen aquesta agrupació.

L'IAR resultant del conjunt d'agrupacions i mètriques que corresponguin a cada professional ha de tenir un valor entre el 0 i l'1, d'acord amb el següent:

- Se sumaran els impactes indicats a la taula adjunta per a cadascuna de les variacions de nivell de les agrupacions i mètriques del RAF aplicables entre el tancament de l'exercici de referència i el pressupost aprovat per a aquell any. El valor de l'indicador oscil·larà en l'interval de 0,85 i 1 d'acord amb l'escala de compliment següent:

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%

- En cas que al tancament de l'exercici una de les mètriques incloses en l'ajust a risc de cada col·lectiu passi a situació de *Recovery* (color negre en RAF), el valor de l'indicador IAR serà 0.

L'import que s'ha d'abonar als professionals del Col·lectiu Identificat es calcula aplicant la fórmula següent:

$$\text{Bonificació real ajustada a risc} = \text{IAR} \times \text{Bonificació target} \times (\% \text{ de consecució de reptes}) \times \text{Factor corrector}$$

En cas de recalibració del RAF al llarg de l'any, llevat d'indicació contrària del Consell d'Administració, no es reprocessarà el pressupost aprovat de l'any, ni en termes dels llindars aplicats a la determinació dels colors objectiu ni de les mètriques agrupades que es considerin (altes i baixes de mètriques en una mateixa agrupació). A més, si una agrupació considerada en el pressupost es donés de baixa, deixaria d'intervenir en el càlcul i es retrocediria el nombre d'ambres corresponents sobre el repte. Si s'introduís una agrupació nova, no formaria part del RAF de l'any.

Pla d'incentius a llarg termini

D'altra banda, la Política de remuneració estableix la possibilitat que tots o part dels membres del Col·lectiu Identificat puguin ser retribuïts mitjançant un pla d'incentius a llarg termini ("ILP"), com a modalitat de remuneració variable pluriennal.

L'ILP es pot instrumentar mitjançant diferents mecanismes (per exemple, accions o un altre instrument, opcions sobre accions o instruments, o en metàl·lic), sempre que es compleixin les condicions establertes a aquest efecte al mateix ILP. Aquestes condicions han de ser establertes pel Consell d'Administració de CaixaBank P&C, a proposta de la CNRS, als corresponents acords i documents de desenvolupament que regulen l'ILP, i s'han d'adaptar i ser compatibles amb els principis de la Política de remuneració i ser objecte d'aprovació per la Junta General de CaixaBank P&C en la mesura que resulti preceptiu per la participació en l'ILP de consellers executius.

Incentius especials

Així mateix, es poden atorgar als membres del Col·lectiu Identificat incentius puntuals per a la consecució de determinats objectius, normalment vinculats a la comercialització de productes de tercers o d'una altra índole; l'import dels incentius concedits durant un exercici determinat serà objecte d'acumulació durant aquest exercici, s'addicionarà a la remuneració variable anual meritada en aquell exercici i es considerarà que aquest import forma part de la porció no diferida en metàl·lic a efectes d'ajornament a satisfer a partir de l'exercici següent. La fixació de l'import de l'incentiu que s'ha de concedir es durà a terme d'acord amb les condicions i els paràmetres establerts en cada cas.

Cicle de pagament de la remuneració variable

La Política de remuneració estableix el calendari de liquidació de la retribució variable dels membres del Col·lectiu Identificat d'acord amb les regles següents:

- S'aplicarà un percentatge d'ajornament del 60 % a tota remuneració variable concedida que en total superi el 50 % de l'import mínim de remuneració total que l'EBA considera *high earner* per a un exercici determinat.

Si no supera la xifra establerta anteriorment, s'aplicarà un percentatge d'ajornament d'un 40 % sobre la remuneració variable del Col·lectiu Identificat.

- En la data de pagament que s'hagi previst en la remuneració variable que correspongui a cada professional, s'ha d'abonar la part no diferida de la remuneració variable meritada ("**Data de Pagament Inicial**") corresponent a la categoria a què pertanyi.

La part diferida de la remuneració variable s'ha d'abonar en quatre pagaments, els imports i les dates dels quals es determinen a continuació:

- 1/4 12 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
- 1/4 24 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
- 1/4 36 mesos després de la Data de Pagament Inicial.
- 1/4 48 mesos després de la Data de Pagament Inicial.

- El 50 % de l'import que s'ha d'abonar en cadascuna de les dates previstes en l'apartat anterior es pagarà en efectiu i el 50 % es pagarà en instruments, un cop satisfets els impostos (retencions i ingressos a compte) aplicables.

Sempre que sigui procedent el pagament en instruments, es podrà efectuar en accions de CaixaBank; no obstant això, CaixaBank P&C podrà lliurar altres instruments admesos per al pagament de la remuneració variable, en les condicions i amb els requisits que preveu la normativa aplicable.

- Tots els instruments lliurats estan subjectes a un període de retenció d'un any des del lliurament, durant el qual el professional no podrà disposar-ne. Això no obstant, en el cas d'instruments en pagament de la remuneració variable de professionals diferents de consellers o alts directius de la Societat inclosos en el Col·lectiu Identificat, el període de retenció es pot reduir fins a sis mesos, sempre que el període d'ajornament fos, excepcionalment, d'almenys cinc anys.
- Durant el període d'ajornament, la titularitat dels instruments i de l'efectiu, el lliurament dels quals hagi estat diferit, és de l'entitat que hagi de satisfer la retribució.

En aplicació dels principis del dret laboral i contractual aplicables a Espanya, i en particular al caràcter bilateral dels contractes i l'equitat en la meritació de les prestacions recíproques, el metàl·lic diferit merita interessos per al professional, aplicant al càlcul el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'empleat. Els interessos només se satisfaran al final de cada data de pagament, i s'aplicaran sobre l'import en metàl·lic de la remuneració variable efectivament a percebre, net de qualsevol reducció que, si escau, sigui procedent en aplicació de les clàusules de reducció i recuperació.

Pel que fa als rendiments dels instruments, la Societat no pagarà interessos ni dividends en relació amb els instruments diferits, ni durant, ni després del període d'ajornament.

Sens perjudici de l'anterior, d'acord amb l'article 34.2.b de la LOSS, les disposicions de la Política de remuneració en matèria de percentatges i períodes d'ajornament, pagament en instruments i polítiques de retenció no són aplicables als membres del Col·lectiu Identificat la remuneració variable anual dels quals no superi els 50.000 euros i no representi més d'un terç de la seva remuneració anual total, que serà satisfeta en metàl·lic i al comptat en la data de pagament que correspongui.

Ajusts ex-post sobre la remuneració variable

Supòsits de reducció

De manera consistent amb la normativa aplicable, les persones incloses en el Col·lectiu Identificat veuran reduït, totalment o parcialment, el dret a percebre els imports de remuneració variable, inclosos els pendents de pagament, ja siguin en efectiu o mitjançant el lliurament d'instruments, en supòsits d'acompliment financer insuficient de la Societat en conjunt o d'una divisió o àrea concreta de la Societat o de les exposicions generades per aquesta persona. A aquest efecte, la Societat haurà de comparar l'avaluació de l'acompliment realitzada amb el comportament a posteriori de les variables que han contribuït a assolir els objectius.

Els supòsits que donen lloc a la reducció de la remuneració variable són els següents:

- i. Les errades significatives en la gestió del risc comeses per la Societat, o per una unitat de negoci o de control del risc, incloent-hi l'existència d'excepcions en l'informe d'auditoria de l'auditor extern o circumstàncies que minorin els paràmetres financers que hagin de servir de base per al càlcul de la remuneració variable.
- ii. L'increment de les necessitats de capital, no previst en el moment de generació de les exposicions, experimentat per la Societat o per una de les seves unitats de negoci.
- iii. Les sancions reguladores o condemnes judicials per fets que puguin ser imputables a la unitat o al professional responsable dels fets.
- iv. L'incompliment de normatives o de codis de conducta interns de la Societat, incloent-hi especialment:
 - Incompliments normatius que els siguin imputables i que tinguin la qualificació d'infracció greu o molt greu.
 - Incompliment de normatives internes que tinguin la qualificació de greu o molt greu.
 - Incompliment de les exigències d'idoneïtat i correcció que els siguin exigibles.
 - Incompliments normatius que els siguin imputables i que, tant si comporten pèrdues com si no en comporten, puguin posar en risc la solvència d'una línia de negoci i, en general, participació o responsabilitat en conductes que hagin generat pèrdues importants.

- v. Les conductes irregulars, ja siguin individuals o col·lectives, tenint especialment en compte els efectes negatius derivats de la comercialització de productes inadequats i les responsabilitats de les persones o els òrgans que van prendre aquestes decisions.
- vi. Acomiadament disciplinari procedent o, en cas de contractes de naturalesa mercantil, per una causa justa⁶ a instàncies de la Societat (en aquest supòsit, la reducció serà total).
- vii. Quan el seu pagament o la seva consolidació no resultin sostenibles d'acord amb la situació financera de la Societat en conjunt, o no es justifiquin sobre la base dels resultats de la Societat en conjunt, de la unitat de negoci i de la persona de què es tracti.
- viii. Qualsevol altres d'addicionals que puguin estar expressament previstes en els contractes corresponents.
- ix. Qualsevol altres que estiguin establertes per la legislació que hi sigui aplicable o per les autoritats reguladores en exercici de les seves potestats de desplegament normatiu, executives o d'interpretació de les normes.
- x. Sempre que estigui en vigor una exigència o recomanació de l'autoritat competent a CaixaBank de restringir la seva política de distribució de dividendes, o si ho exigeix l'autoritat competent en ús de les facultats que li han estat atribuïdes per la normativa, tot això en virtut del que disposen el Reial decret 84/2015 i la Circular 2/2016.

Supòsits de recuperació

En els casos en què les causes que donen lloc a les situacions descrites anteriorment s'haguessin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de qualsevol import de la retribució variable, de manera que si s'hagués considerat aquesta situació el pagament no s'hauria efectuat, totalment o en part, el professional afectat haurà de reintegrar a la Societat la part de la retribució variable percebuda indegudament, juntament amb els rendiments que, si escau, se li haguessin abonat. Aquest reintegrament s'efectuarà en metàl·lic o en instruments, segons que correspongui.

En particular, es consideraran especialment greus els supòsits en què el professional corresponent hagi contribuït significativament a l'obtenció de resultats financers deficients o negatius, així com els casos de frau o una altra conducta dolosa o de negligència greu que provoqui pèrdues significatives.

⁶ S'entendrà per causa justa qualsevol incompliment greu i culpable dels deures de lleialtat, diligència i bona fe d'acord amb els quals el professional ha d'exercir els seus càrrecs a la Societat, així com qualsevol altre incompliment greu i culpable de les obligacions assumides en virtut del seu contracte o de qualsevol altres relacions orgàniques o de serveis que es poguessin establir entre el professional i la Societat.

Previsió social

D'acord amb el que estableix la LOSS, la política de pensions de CaixaBank P&C ha de ser compatible amb la seva estratègia empresarial, objectius, valors i interessos a llarg termini.

Els membres del Col·lectiu Identificat de CaixaBank P&C no compten amb sistemes de previsió social a la Societat. Això no obstant, en determinats casos mantenen els drets derivats dels seus plans de previsió social del Grup CaixaBank.

Pel que fa a això, les normes contingudes en cada moment a la Política de remuneració del Col·lectiu Identificat del Grup CaixaBank quant a la previsió social seran d'aplicació íntegra, *mutatis mutandis*, als membres del Col·lectiu Identificat de la Societat que mantenen els drets derivats dels seus plans de previsió social del Grup CaixaBank, d'acord amb els principis establerts a la LOSS i la seva normativa de desenvolupament i a la Política de remuneració.

Pagaments per terminació anticipada

La LOSS estableix que els pagaments per resolució anticipada s'han de basar en els resultats obtinguts al llarg del temps i no recompensar mals resultats o conductes indegudes.

Amb caràcter general, les obligacions en matèria d'indemnitzacions per cessaments laborals assumides per la Societat 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 d'alta direcció, amb caràcter general i tret que de la legislació aplicable resulti un import imperatiu superior, la quantia de les indemnitzacions per acomiadament o cessament d'aquests professionals no ha de superar una vegada l'import anual de tots els components fixos de la remuneració, sens perjudici de la compensació pactada pels compromisos de no competència postcontractual.

Les indemnitzacions per acomiadament o cessament de professionals del Col·lectiu Identificat tindran la consideració de remuneració variable a l'efecte d'aquesta Política, sens perjudici de la possible inaplicació de determinats requisits del cicle de pagament de la remuneració variable d'acord amb el que estableixen les Directrius EBA.

Els pagaments ordinaris relacionats amb la durada dels períodes de preavís aplicables no tindran la consideració d'indemnitzacions per acomiadament.

Excepcionalment, es poden establir en els contractes dels membres del Col·lectiu Identificat de la Societat pactes de no competència postcontractual.

Aquell import dels pagaments per rescissió anticipada que sigui considerat retribució variable, d'acord amb la normativa aplicable, estarà subjecte als ajustos d'ajornament, pagament en instruments, ràtio de retribució variable sobre retribució fixa i clàusules de reducció i recuperació descrits anteriorment.

4. Informació quantitativa de la remuneració del Col·lectiu Identificat

4.1. Nombre de persones que perceben una remuneració d'un milió d'euros o superior per exercici financer

No hi ha cap professional que percebi una remuneració total igual o superior a un milió d'euros.

4.2. Principi de proporcionalitat

D'acord amb la Política de remuneració, la Societat podrà aplicar l'excepció establerta a l'article 94, apartat 3, lletra b) de la Directiva 2013/36/UE, és a dir, les disposicions de la Política de remuneració en matèria de percentatges i períodes d'ajornament, pagament en instruments i polítiques de retenció no són aplicables als membres del Col·lectiu Identificat la remuneració variable anual dels quals no excedeixi els 50.000 euros i no representi més d'un terç de la seva remuneració anual total, que serà satisfeta en metàl·lic i al comptat en la data de pagament que correspongui.

En aquest sentit, en l'exercici 2021 la Societat ha aplicat el principi de proporcionalitat sobre els membres del Col·lectiu Identificat següents:

	Membres del Col·lectiu Identificat
Nre. de beneficiaris	20
Consellers no executius	12
Alts directius	7
Funcions de control	1
Retribució fixa 2021	1.631.747
Retribució variable 2021	232.187
Retribució total 2021	1.863.934

4.3. Informació quantitativa agregada sobre les remuneracions del Col·lectiu Identificat

Tot seguit es detallen les retribucions satisfetes durant l'exercici 2021 al Col·lectiu Identificat al qual s'apliquen les disposicions normatives vigents en matèria de remuneracions, segons les funcions dels diferents professionals de la Societat.

	Consellers no executius	Consellers executius	Resta (inclou professionals membres de l'àrea de Banca d'Inversió i Banca Comercial) ⁷	Total Col·lectiu Identificat
Nre. de professionals identificats	12	3	9	24
Alts directius	0	3	8	11
Funcions de control	0	0	1	1
Retribució fixa 2021	521.800€	844.087€	1.301.947 €	2.667.834€
Retribució variable 2021	-	114.234,64€ *	286.720€	400.954,64€
En metàl·lic	-	57.117 €	255.910 €	313.027€
En instruments	-	57.117 €	30.810€	87.927€
Retribució variable diferida i pendent de pagament	-	76.156,43€ *	41.080€	117.236,43€
En metàl·lic	-	38.078,21€	20.540€	58.618,21€
En instruments	-	38.078,21€	20.540€	58.618,21€
Retribucions diferides pagades en l'exercici 2021	-	-	-	-
En metàl·lic	-	-	-	-

⁷ No hi ha membres del Col·lectiu Identificat que exerceixin funcions a l'àrea de gestió d'actius.

* No inclou la remuneració del conseller delegat.

En instruments	-	-	-	-
Nre. destinataris indemnitzacions per acomiadament	NA	NA	NA	NA
Import indemnitzacions per acomiadament	NA	NA	NA	NA
Pagaments per noves contractacions				

Pel que fa als imports esmentats, no s'ha donat cap supòsit per a l'aplicació d'ajusts per mitjà de les clàusules de reducció o recuperació.