

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

**INFORME SOBRE POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN EN
RELACIÓN CON EL COLECTIVO IDENTIFICADO**

Norma 60.k) de la Circular 2/2016

Barcelona, 30 de junio de 2022

1. INTRODUCCIÓN

CaixaBank Payments & Consumer, E.F.C., E.P., S.A. (“**la Sociedad**”, la “**Entidad**” o “**CaixaBank P&C**”) es un establecimiento financiero de crédito que forma parte del Grupo CaixaBank (el “**Grupo**”), cuya sociedad matriz es CaixaBank, S.A. (“**CaixaBank**”), y que se encuentra consolidado como líder en la financiación al consumo y medios de pago.

La Entidad, como establecimiento financiero de crédito (“**EFC**”), se encuentra sujeta al Real Decreto 309/2020¹, por el que se desarrolla el régimen jurídico aplicable a los EFC y a los grupos o subgrupos consolidables de EFC con matriz en España. El citado Real Decreto 309/2020 establece de forma expresa que los EFC se registrarán, entre otras, por las normas en materia de política de remuneraciones previstas para las entidades de crédito en el Capítulo V del Título I de la LOSS² y en su normativa de desarrollo³.

Por lo tanto, de conformidad con la normativa aplicable a entidades de crédito que le es de aplicación, es necesario publicar en la página web de la Entidad la información incluida en la norma 60.k) de la Circular 2/2016⁴ en relación con aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (el “**Colectivo Identificado**”).

El detalle de dicha información se recoge en el presente documento de remuneraciones.

¹ Real Decreto 309/2020, de 11 de febrero, sobre el régimen jurídico de los establecimientos financieros de crédito y por el que se modifica el Reglamento del Registro Mercantil, aprobado por el Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, y el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Real Decreto 309/2020**”).

² Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**LOSS**”).

³ Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Real Decreto 84/2015**”) y Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 (“**Circular 2/2016**”).

⁴ De acuerdo con la norma 60.k) de la Circular, deberá publicarse además la información prevista en el artículo 450 del Reglamento (UE) N° 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) no 648/2012 (“**Reglamento 575/2013**”). Dicho Reglamento ha sido modificado por el Reglamento (UE) 2019/876 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, por el que se modifica el Reglamento 575/2013 (“**Reglamento 2019/876**”).

1. Política de Remuneración: composición y mandato de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

Introducción

Entre las Comisiones del Consejo de Administración de la Sociedad se incluye la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (la “**Comisión**” o la “**CNRS**”), como órgano que asiste al Consejo de Administración en cuestiones de carácter retributivo, y que, de acuerdo con la LOSS y con lo establecido en la Política General de Remuneración de la Sociedad (la “**Política**” o la “**Política de Remuneración**”), le corresponde la supervisión directa de la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.

Funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

Según la LOSS, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la supervisión directa de la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.

El Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank P&C es consistente con dicho precepto.

En concreto, dentro de las funciones de la CNRS, se encuentran, entre otras, (i) la preparación de las decisiones sobre remuneración que deba tomar el Consejo de Administración, (ii) la prestación de apoyo y asesoramiento al Consejo sobre la definición de las políticas de remuneración de la sociedad, así como en los procedimientos de control, (iii) la comprobación de la vigencia de las políticas de remuneración vigentes, junto con la proposición de los cambios oportunos, (iv) la revisión del nombramiento de consultores externos, (v) la evaluación de los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital, y que la política general de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgo y los intereses a largo plazo de la Sociedad y del Grupo CaixaBank, o (vi) la evaluación del logro de los objetivos de resultados y, de ser aplicable, la necesidad de ajustes ex post al riesgo, incluyendo la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas.

Para el correcto cumplimiento de todas estas funciones, las propuestas de la CNRS se elevan al Consejo de Administración de la Sociedad para su consideración, y, en su caso, posterior aprobación. Por otro lado, de acuerdo con la Política de Remuneración de la Sociedad, en caso de que las decisiones correspondan a la Junta General de Accionistas de la misma, el Consejo de Administración debe aprobar su inclusión en el orden del día.

Composición de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

Esta Comisión se encuentra actualmente compuesta por los siguientes consejeros:

Consejero	Naturaleza	Puesto
D ^a Sarah Marie Harmon	independiente	Presidenta
D ^a Rita Almela Conesa	independiente	vocal
D. Alfredo García-Valdés Yrizar	independiente	vocal

La CNRS se ha reunido un total de 6 veces en 2021, tratando en sus sesiones, entre otros, los siguientes asuntos retributivos:

- Composición del Colectivo Identificado 2021-2022.
- Política General de Remuneración.
- Plan de Retos y retribución fija 2021 del Colectivo Identificado.
- Contratos de los consejeros ejecutivos.

Funciones del Comité de Dirección y de las funciones de control

Las funciones de control interno (gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna) en el caso de estar asumidas directamente por la Sociedad, otras áreas competentes y las unidades de negocio aportan la información necesaria en relación con la definición, la implementación y la supervisión de las políticas de remuneración de la Sociedad.

En especial, la Política de Remuneración debe contar con la opinión previa de la función de Cumplimiento Normativo del Grupo CaixaBank en cuanto a la remuneración vinculada a la comercialización de productos por parte de la Sociedad, y la Sociedad debe adoptar medidas que permitan identificar eficazmente los casos en que las personas competentes pudieran no actuar alineadas con los intereses de los clientes, y debe emprender en su caso acciones correctoras al respeto.

Por otro lado, el Comité de Dirección de la Sociedad incorpora a representantes de, entre otras, las áreas de riesgos (RMF), finanzas, cumplimiento normativo, y recursos humanos; y se responsabiliza de garantizar la obtención y preparación de la información necesaria para que los órganos de gobierno puedan cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente. El área de Recursos Humanos de CaixaBank P&C es el encargado de impulsar estas actuaciones en el Comité de Dirección de la Sociedad.

Aprobación de la Política de Remuneración del Colectivo Identificado

En cumplimiento de sus funciones, la CNRS en su sesión de 15 de diciembre de 2021 revisó la Política de Remuneración general de CaixaBank P&C y propuso su aprobación al Consejo de Administración, que aprobó dicha Política en su sesión de 22 de diciembre de 2021.

2. Proceso de determinación del Colectivo Identificado

La determinación de los profesionales de la Sociedad que deban formar parte del Colectivo Identificado se ha realizado de acuerdo con lo establecido por el artículo 32.1 de la LOSS y el Reglamento Delegado 2021/923⁵, que establecen los criterios específicos de identificación de las personas cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de las entidades de crédito.

En cumplimiento de lo previsto en la citada norma, se proporciona la siguiente información:

	Criterios	Cargo	Personas
✓	Miembro del órgano de dirección en su función de dirección	Consejero Delegado y Consejeros Ejecutivos	3
✓	Miembro del órgano de dirección en su función supervisora	Presidente Consejo, Secretario del Consejo, Consejeros dominicales, y Consejeros independientes	12
✓	Miembro de la alta dirección	Comité de Dirección	8
✓	Responsabilidad directiva en las funciones de (i) gestión de riesgos; (ii) cumplimiento; y (iii) auditoría interna	Director Risk Management Function*	1
✓	Responsabilidad directiva en una unidad de negocio importante ("UNI")	Ya incluidos bajo alguno de los criterios anteriores	

⁵ Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva ("Reglamento Delegado 2021/923").

✓ Dirige una función responsable de los asuntos jurídicos, solidez de las políticas y procedimientos contables, finanzas, incluyendo fiscalidad y presupuestación, entre otros**	Ya incluidos bajo alguno de los criterios anteriores		
✓ Responsabilidad de la gestión de riesgos de los artículos 79 a 87 de la Directiva /36/UE que no sea el riesgo de crédito ni riesgo de mercado	Ya incluidos bajo alguno de los criterios anteriores		
✓ Riesgo de crédito	Ya incluidos bajo alguno de los criterios anteriores		
✓ Operaciones en la cartera de negociación, si no se aplica la excepción por pequeño volumen		N / A	N / A
✓ Responsabilidad sobre un grupo de miembros del personal que tiene facultad de comprometer a la Entidad		N / A	N / A
✓ Facultad para aprobación o veto de la introducción de nuevos productos	Ya incluidos bajo alguno de los criterios anteriores		
✓ Remuneración significativa en el ejercicio anterior y que además (i) sea igual o superior a 500 000€; y (ii) El miembro del personal desempeñe su actividad profesional en una UNI		N / A	N / A
✓ Criterios cuantitativos		N / A	N / A

* Bajo este criterio se identifica a más profesionales, si bien los mismos ya han sido incluidos en el Colectivo Identificado bajo otras categorías.

** Se incluyen en este apartado a los directores de análisis económicos, prevención del blanqueo de capitales, recursos humanos, implantación de la política de remuneración, tecnología y seguridad de la información, y gestión de acuerdos de externalización de funciones críticas e importantes.

De acuerdo con lo anterior, el número de profesionales incluidos en el Colectivo Identificado de CaixaBank P&C asciende a 24 profesionales.

3. Información cualitativa de la remuneración del Colectivo Identificado

Principios generales

La Política de Remuneración de la Sociedad establece los principios generales de remuneración aplicables a todos los empleados del Grupo CaixaBank, y en consecuencia a los miembros del Colectivo Identificado, y debidamente adaptados a las características propias de la Sociedad.

En concreto, dichos principios son los que se exponen a continuación:

- a) La política de compensación total está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo; por ello, la remuneración variable tiene en consideración no solo la consecución de los retos sino también la forma en la que éstos se alcanzan.
- b) Los retos individuales de los profesionales se definen tomando como base el compromiso que éstos alcanzan y establecen con sus responsables.
- c) La política de remuneración basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales la participación en un proyecto social y empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y en unas condiciones competitivas de compensación total, sin distinción de género u otras cuestiones no intrínsecas al puesto.
- d) Dentro de estas condiciones de compensación total, la política de remuneración apuesta por un posicionamiento competitivo en la suma de remuneración fija y beneficios sociales, basando principalmente su capacidad de atracción y retención del talento en ambos componentes de remuneración.
- e) La Política de Remuneración es coherente con la gestión de los riesgos de sostenibilidad, incorporando en el componente de la remuneración variable métricas vinculadas a este aspecto, teniendo en cuenta responsabilidades y las funciones asignadas.
- f) Los componentes fijos y de beneficios sociales constituyen la parte preponderante del conjunto de condiciones remuneratorias donde, en general, el concepto remuneratorio variable tiende a ser conservador debido a su potencial papel como generador de riesgo.
- g) El sistema de promoción se basa en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso, y los méritos profesionales de forma sostenida en el tiempo.
- h) La remuneración de los empleados, establecida dentro del marco general definido en la política de remuneración de Grupo CaixaBank y concretada en la Política, se aprueba por los órganos de gobierno competentes.

Además de los principios generales de aplicación a todos los profesionales de la Sociedad, la Política de Remuneración dispone que también serán de aplicación a los miembros del Colectivo Identificado los requisitos generales de la política de remuneraciones de este colectivo establecidos en el artículo 33 de la LOSS y que son los que se reproducen a continuación:

- a) La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- b) La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- c) El personal que ejerza funciones de control debe ser independiente de las unidades de negocio que supervise, contar con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y ser remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- d) La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento debe ser supervisada directamente por el comité de remuneraciones.
- e) La política de remuneración deber distinguir de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:
 - La remuneración fija, que debe reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo; y
 - La remuneración variable, que debe reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.
- f) La política de remuneración debe ser no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Equilibrio entre remuneración fija y remuneración variable

En cumplimiento de lo establecido por la LOSS, la Política establece que la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado no puede ser superior al 100 por cien de los componentes fijos de la remuneración total de cada uno de ellos, salvo que la Junta General apruebe un nivel superior, no superior al 200 por cien de los componentes fijos.

En consistencia con la normativa aplicable, la Política de Remuneración de la Sociedad establece que (i) la remuneración variable puede convertirse en un potencial incentivo a asumir riesgos; y (ii) 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 fijos y variables de la remuneración puede variar entre las categorías de profesionales.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, atendiendo al objetivo de un equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, en CaixaBank P&C 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.

En la medida en que 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, la Junta General de Accionistas de CaixaBank P&C no ha elevado la ratio de remuneración variable sobre remuneración fija por encima del 100 por cien para el ejercicio 2021.

Para el año 2021, la relación entre los componentes variables sobre los componentes fijos de la remuneración del Colectivo Identificado ha sido del 26%, respetándose en todos los casos el límite del 100 por cien.

Remuneración fija

Para la determinación de la remuneración fija se clasifica profesionalmente a los distintos miembros del Colectivo Identificado, aplicando a cada uno de ellos la tabla salarial correspondiente en función del cargo que ocupa. Los importes se definen en función del posicionamiento competitivo de la Sociedad, velando por la competitividad externa.

En concreto, de acuerdo con la Política de Remuneración de la Sociedad, la remuneración fija y su actualización aplicada a las posiciones de los miembros del Comité de Dirección de CaixaBank P&C se basa, principalmente, en un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc.

Remuneración variable

Retribución Variable Anual

La remuneración variable ajustada al riesgo para el Colectivo Identificado se basa en el mix de remuneración (proporcionalidad entre remuneración fija y variable) y en la medición del rendimiento.

A estos efectos, y de acuerdo con la Política de Remuneración de la Sociedad, la medición del rendimiento se lleva a cabo mediante ajustes ex-ante y ex-post de la remuneración variable, como forma de aplicación del control del riesgo.

En concreto, la Política de Remuneración de la Entidad establece la utilización de criterios tanto cuantitativos (financieros) como cualitativos (no financieros) para la medición del rendimiento y la evaluación de los resultados individuales, dependiendo la combinación de ambos criterios de las funciones y responsabilidades de cada profesional. En todos los casos, los criterios cuantitativos y cualitativos y el equilibrio entre ellos, para cada nivel y categoría, han de estar especificados y claramente documentados.

A estos efectos, la Política de Remuneración dispone que la remuneración variable se determina sobre la base de una retribución variable anual objetivo establecido, y un porcentaje máximo de consecución del 120 por cien, fijándose el nivel de consecución de acuerdo con los siguientes parámetros objeto de medición:

- (i) objetivo global de la Sociedad; y
- (ii) *Scorecard*, que se define en base a cuatro categorías, determinándose el número y la ponderación de los objetivos en función del nivel del puesto, y se encuentra entre los siguientes: (i) categoría negocio / financiero (i.e. ROA, ROE); (ii) categoría cliente (i.e. índice de satisfacción del cliente); (iii) categoría excelencia (i.e. objetivos relacionados con el desempeño operacional); y (iv) categoría personas / desarrollo (i.e. gestión de personas, formación).

Además, el peso de cada uno de los objetivos dependerá del nivel de cada puesto en la organización, existiendo un factor corrector establecido para cada año por la Sociedad que se aplicará de forma homogénea a todos los profesionales del Colectivo Identificado y que puede oscilar entre un mínimo de un 0,85 y un máximo de 1,15.

Adicionalmente, la Política establece que, para poder optar a percibir la retribución variable anual, será imprescindible haber realizado la formación normativa referente para las relaciones, la información y la gestión desde una posición de transparencia y orientación al cliente.

Por otra parte, los retos de los profesionales adscritos a las áreas de control, en función de los cuales se determina su rendimiento para el pago de la retribución variable anual, se establecen tomando como base los parámetros de rendimiento acordados por el profesional y el responsable del área, sin estar relacionados con los resultados de las áreas de negocio que controlan y supervisan.

Indicador de ajuste al riesgo

Para los profesionales incluidos en el Colectivo Identificado, los indicadores que se utilizan para ajustar al riesgo ex-ante en relación con la determinación de la remuneración variable varían entre las diferentes categorías de acuerdo con el modelo que se presenta a continuación.

El ajuste a riesgo se basa en las agrupaciones de métricas o métricas individuales del Risk Appetite Framework (“**RAF**”) de CaixaBank. En función de su área de responsabilidad o posición, a cada miembro del Colectivo Identificado se le asignan las agrupaciones o métricas individuales sobre las que tiene capacidad de gestión, además de las agrupaciones o métricas que se consideran de naturaleza transversal. El total del desempeño de estas agrupaciones o métricas determinan el valor del Indicador de Ajuste a Riesgo (“**IAR**”).

El RAF consiste en un conjunto de métricas cuantitativas y cualitativas que valoran todos los riesgos de CaixaBank. Algunas de las métricas, debido a su elevada correlación, se han agrupado a efectos del IAR. A continuación, se indican las métricas o agrupaciones de métricas:

- Agrupación de métricas de solvencia (agrupación con carácter transversal).
- Agrupación de métricas de rentabilidad.
- Agrupación de métricas de morosidad.
- Métrica de riesgo de mercado.
- Agrupación de métricas de riesgo de tipo de interés.
- Agrupación de métricas de riesgo de liquidez.
- Métrica de concentración por acreditado.
- Métrica de concentración por sectores.
- Agrupación de métricas de sector público.
- Métrica de riesgo de longevidad.
- Métrica de “*non strategic assets*”.
- Métrica de pérdidas operacionales (métrica con carácter transversal).
- Métrica de cumplimiento normativo (métrica con carácter transversal).
- Métrica de riesgo reputacional (métrica con carácter transversal).

Las agrupaciones o métricas concretas que constituyan el IAR de cada profesional deben ser comunicados individualmente al interesado juntamente con la Política de Remuneración.

Pese a que la valoración de los indicadores cuantitativos que conforman el RAF pueda ser un resultado numérico, el RAF resume el estado de las métricas en un color: verde, ámbar o rojo. A efectos del IAR se tendrá en cuenta el color de las métricas del RAF. En el caso de agrupaciones de métricas, se tomará como color el peor de las métricas que compongan dicha agrupación.

El IAR resultado del conjunto de agrupaciones y métricas que correspondan a cada profesional debe tener un valor entre el 0 y el 1, de acuerdo con lo siguiente:

- Se sumarán los impactos indicados en la tabla adjunta para cada una de las variaciones de nivel de las agrupaciones y métricas del RAF aplicables entre el cierre del ejercicio de referencia y el presupuesto aprobado para dicho año. El valor del indicador oscilará dentro del intervalo de 0,85 y 1 de acuerdo con la siguiente escala de cumplimiento:

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 el caso de que a cierre del ejercicio una de las métricas incluidas en el ajuste a riesgo de cada colectivo pase a situación de *Recovery* (color negro en RAF), el valor del indicador IAR será 0.

El importe a abonar para los profesionales del Colectivo Identificado se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Bonus real ajustado a riesgo} = \text{IAR} \times \text{Bonus target} \times (\% \text{ de consecución de retos}) \times \text{factor corrector}$$

En caso de recalibración del RAF durante el año, salvo indicación contraria del Consejo de Administración, no se reprocesará el presupuesto aprobado del año, ni en términos de los umbrales aplicados en la determinación de los colores objetivo ni de las métricas agrupadas que se consideren (altas y bajas de métricas en una misma agrupación). Además, si una agrupación considerada en el presupuesto se diera de baja, dejaría de intervenir en el cálculo y se retrocedería el número de ámbares correspondientes sobre el reto. Si se introdujera una nueva agrupación, no formaría parte del RAF del año.

Plan de incentivos a largo plazo

Por otro lado, la Política de Remuneración establece la posibilidad de que todos o parte de los miembros del Colectivo Identificado puedan ser retribuidos mediante un plan de incentivos a largo plazo (“ILP”), como modalidad de remuneración variable plurianual.

El ILP se puede instrumentar mediante diferentes mecanismos (i.e. acciones u otro instrumento, opciones sobre los mismos, o en metálico), siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas a tal efecto en el propio ILP. Dichas condiciones deberán ser establecidas por el Consejo de Administración de CaixaBank P&C, a propuesta de la CNRS, en los correspondientes acuerdos y documentos de desarrollo reguladores del mismo, y deberán adaptarse y ser compatibles con los principios de la Política de Remuneración y ser objeto de aprobación por la Junta General de CaixaBank P&C en la medida en que resulte preceptivo por la participación en el ILP de consejeros ejecutivos.

Incentivos especiales

Asimismo, podrán otorgarse a los miembros del Colectivo Identificado incentivos puntuales para la consecución de determinados objetivos, normalmente ligados a la comercialización de productos de terceros, o de otra índole; el importe de los incentivos concedidos durante un determinado ejercicio será objeto de acumulación durante el mismo, se adicionará a la remuneración variable anual devengada en dicho ejercicio y dicho importe se considerará que forma parte de la porción no diferida en metálico a efectos de diferimiento a satisfacer a partir del ejercicio siguiente. La fijación del importe del incentivo a conceder se llevará a cabo siguiendo a las condiciones y parámetros establecidos en cada caso.

Ciclo de pago de la remuneración variable

La Política de Remuneración señala el calendario de liquidación de la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado de acuerdo con las siguientes reglas:

- Se aplicará un porcentaje de diferimiento del 60 por cien a toda remuneración variable concedida que en total supere el 50 por cien del importe mínimo de remuneración total que la EBA considera *high earner* para un determinado ejercicio.

Si no superasen la cifra anteriormente establecida, se aplicará un porcentaje de diferimiento de un 40 por cien sobre la remuneración variable del Colectivo Identificado.

- En la fecha de pago que se haya previsto en la remuneración variable que corresponda a cada profesional, debe abonarse la parte no diferida de la remuneración variable devengada ("**Fecha de Pago Inicial**") correspondiente a la categoría a la que pertenezca.

La parte diferida de la remuneración variable debe abonarse en cuatro pagos, cuyos importes y fechas se determinan a continuación:

- 1/4 12 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- 1/4 24 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- 1/4 36 meses después de la Fecha de Pago Inicial.

- 1/4 48 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- El 50 por cien del importe a abonar en cada una de las fechas previstas en el apartado precedente se pagará en metálico y el 50 por cien restante se pagará en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste podrá efectuarse en acciones de CaixaBank; no obstante, CaixaBank P&C podrá entregar otros instrumentos admitidos para el pago de la remuneración variable, en las condiciones y con los requisitos previstos en la normativa aplicable.

- Todos los instrumentos entregados se sujetan a un período de retención de un año desde su entrega, durante el cual el profesional no podrá disponer de ellos. No obstante, en el caso de instrumentos en pago de la remuneración variable de profesionales distintos a consejeros o altos directivos de la Sociedad incluidos en el Colectivo Identificado, el periodo de retención puede reducirse hasta seis meses, siempre que el periodo de diferimiento fuese, excepcionalmente, de al menos cinco años.
- Durante el periodo de diferimiento, la titularidad tanto de los instrumentos como del efectivo cuya entrega haya sido diferida es de la entidad que deba satisfacer la retribución.

En aplicación de los principios del derecho laboral y contractual aplicables en España, y en particular al carácter bilateral de los contratos y la equidad en el devengo de las prestaciones recíprocas, el metálico diferido devenga intereses para el profesional, calculados aplicando el tipo de interés correspondiente al primer tramo de la cuenta de haberes de empleado. Los intereses sólo serán satisfechos al término de cada fecha de pago, y se aplicarán sobre el importe en metálico de la remuneración variable efectivamente a percibir, neto de cualquier reducción que en su caso procediera en aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación.

Por lo que respecta a los rendimientos de los instrumentos, la Sociedad no pagará intereses ni dividendos con respecto a los instrumentos diferidos ni durante, ni después del periodo de diferimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con el artículo 34.2.b de la LOSS, las disposiciones de la Política de Remuneración en materia de porcentajes y periodos de diferimiento, pago en instrumentos y las políticas de retención no serán de aplicación a los miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total, que será satisfecha en metálico y al contado en la fecha de pago que corresponda.

Ajustes ex post sobre la remuneración variable

Supuestos de reducción

De modo consistente con la normativa aplicable, las personas incluidas en el Colectivo Identificado verán reducido, total o parcialmente, el derecho a percibir los importes de remuneración variable, incluidos los pendientes de pago, ya sean en efectivo o mediante entrega de instrumentos, en supuestos de deficiente desempeño financiero de la Sociedad en su conjunto o de una división o área concreta de ésta, o de las exposiciones generadas por dicha persona. A estos efectos, la Sociedad deberá comparar la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

Los supuestos que dan lugar a la reducción de la remuneración variable son los siguientes:

- i. Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Sociedad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría del auditor externo o circunstancias que minoren los parámetros financieros que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- ii. El incremento sufrido por la Sociedad o por una de sus unidades de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- iii. Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al profesional responsable de aquellos.
- iv. El incumplimiento de normativas o de códigos de conducta internos de la Sociedad, incluyendo especialmente:
 - Incumplimientos normativos que les sean imputables y que tengan la calificación de infracción grave o muy grave.
 - Incumplimiento de normativas internas que tengan la calificación de grave o muy grave.
 - Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - Incumplimientos normativos que les sean imputables y que, comporten o no pérdidas, puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio y, en general, participación o responsabilidad en conductas que hayan generado importantes pérdidas.

- v. Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- vi. Despido disciplinario procedente o, en el caso de contratos de naturaleza mercantil, por justa causa⁶ a instancias de la Sociedad (en este supuesto la reducción será total).
- vii. Cuando su pago o consolidación no resulten sostenibles de acuerdo con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de la Sociedad en su conjunto, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.
- viii. Cualesquiera otras adicionales que puedan estar expresamente previstas en los correspondientes contratos.
- ix. Cualesquiera otras que vengan establecidas por la legislación que resulte de aplicación o por las autoridades regulatorias en ejercicio de sus potestades de desarrollo normativo, ejecutivas o de interpretación de las normas.
- x. Siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a CaixaBank de restringir su política de distribución de dividendos, o si viniese exigido por la autoridad competente en uso de las facultades que le han sido atribuidas por la normativa, todo ello en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 84/2015 y en la Circular 2/2016.

Supuestos de recuperación

En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones descritas anteriormente se hubiesen producido en un momento anterior al pago ya efectuado de cualquier importe de la retribución variable, de modo que si hubiese sido considerada tal situación dicho pago no hubiese sido efectuado en todo o en parte, el profesional afectado deberá reintegrar a la Sociedad la parte de la retribución variable indebidamente percibida, junto con los rendimientos que en su caso le hubiesen sido abonados. Este reintegro se realizará en metálico o en instrumentos, según corresponda.

En particular, se considerarán de especial gravedad los supuestos en los que el profesional concernido haya contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes o negativos, así como en casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas.

⁶ Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el profesional debe desempeñar sus cargos en la Sociedad, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el profesional y la Sociedad.

Previsión social

En consistencia con lo establecido por la LOSS, la política de pensiones de CaixaBank P&C debe ser compatible con su estrategia empresarial, sus objetivos, sus valores y sus intereses a largo.

Los miembros del Colectivo Identificado de CaixaBank P&C no cuentan con sistemas de previsión social en la Sociedad. No obstante, en determinados casos, mantienen los derechos derivados de sus planes de previsión social del Grupo CaixaBank.

A este respecto, las normas contenidas en cada momento en la Política de Remuneración del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank en relación con la previsión social serán de íntegra aplicación, mutatis mutandis, a los miembros del Colectivo Identificado de la Sociedad que mantienen los derechos derivados de sus planes de previsión social del Grupo CaixaBank, ateniéndose a los principios establecidos en la LOSS y su normativa de desarrollo y en la Política de Remuneración.

Pagos por terminación anticipada

La LOSS establece que los pagos por resolución anticipada deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas.

Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones por ceses laborales asumidas por la Sociedad 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 de Alta Dirección, con carácter general y salvo que de la legislación aplicable resulte un importe imperativo superior, la cuantía de las indemnizaciones por despido o cese de estos profesionales no superará una vez el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración, sin perjuicio de la compensación pactada por los compromisos de no competencia post contractual.

Las indemnizaciones por despido o cese de profesionales del Colectivo Identificado tendrán la consideración de remuneración variable a efectos de la presente Política, sin perjuicio de la posible inaplicación de determinados requisitos del ciclo de pago de la remuneración variable conforme a lo establecido en las Directrices EBA.

Los pagos ordinarios relacionados con la duración de los periodos de preaviso aplicables no tendrán la consideración de indemnizaciones por despido.

Excepcionalmente, podrán establecerse en los contratos de los miembros del Colectivo Identificado de la Sociedad pactos de no competencia post contractual.

Aquel importe de los pagos por rescisión anticipada que sea considerado de acuerdo con la normativa aplicable retribución variable, estará sujeto a los ajustes de diferimiento, pago en instrumentos, ratio de retribución variable sobre retribución fija y cláusulas de reducción y recuperación descritos anteriormente.

4. Información cuantitativa de la remuneración del Colectivo Identificado

4.1. Número de personas que perciben una remuneración de un millón de euros o superior por ejercicio financiero

No existe ningún profesional que perciba una remuneración total igual o superior a un millón de euros.

4.2. Principio de proporcionalidad

De acuerdo con la Política de Remuneración, la Sociedad podrá aplicar la excepción establecida en el artículo 94, apartado 3, letra b), de la Directiva 2013/36/UE, esto es, las disposiciones de la Política de Remuneración en materia de porcentajes y periodos de diferimiento, pago en instrumentos y las políticas de retención no serán de aplicación a los miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total, que será satisfecha en metálico y al contado en la fecha de pago que corresponda.

En este sentido, en el ejercicio 2021 la Sociedad ha aplicado el principio de proporcionalidad sobre los siguientes miembros del Colectivo Identificado:

	Miembros del Colectivo Identificado
Nº de beneficiarios	20
Consejeros no ejecutivos	12
Altos Directivos	7
Funciones de control	1
Retribución fija 2021	1.631.747
Retribución variable 2021	232.187
Retribución total 2021	1.863.934

4.3. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado

Durante el ejercicio 2021 las retribuciones satisfechas al Colectivo Identificado sobre el que se aplican las disposiciones normativas vigentes en materia de remuneraciones, en función de las funciones de los distintos profesionales de la Sociedad se detallan a continuación.

	Consejeros no ejecutivos	Consejeros ejecutivos	Resto (incluye profesionales miembros del área de Banca de Inversión y Banca Comercial) ⁷	Total Colectivo Identificado
Nº de profesionales identificados	12	3	9	24
Altos Directivos	0	3	8	11
Funciones de control	0	0	1	1
Retribución fija 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 diferida y pendiente de pago	-	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€
Retribuciones diferidas pagadas en el ejercicio 2021	-	-	-	-
En metálico	-	-	-	-

⁷ No existen miembros del Colectivo Identificado que ejerzan funciones en el área de gestión de activos.

*No incluye remuneración Consejero Delegado.

En instrumentos	-	-	-	-
Nº destinatarios indemnizaciones por despido	NA	NA	NA	NA
Importe indemnizaciones por despido	NA	NA	NA	NA
Pagos por nuevas contrataciones				

En relación con los citados importes, no se ha dado ningún supuesto para la aplicación de ajustes por medio de las cláusulas de reducción o recuperación.