

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

INFORME SOBRE POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN EN
RELACIÓN CON EL COLECTIVO IDENTIFICADO - EJERCICIO 2022

Norma 60.k) de la Circular 2/2016

Junio 2023

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 significativa en el perfil de riesgo de la entidad (el “**Colectivo Identificado**”).

El detalle de dicha información en relación con el ejercicio 2022 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 General de Remuneración. Composición y mandato de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

Introducción

Entre las Comisiones especializadas 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 lo establecido en la Política General de Remuneración de la Sociedad (la “**Política**” o la “**Política de Remuneración**”), le corresponde preparar las decisiones sobre remuneración que deba tomar el Consejo de Administración, en particular con respecto a la remuneración de los miembros ejecutivos y de cualesquiera profesionales de la Sociedad que formen parte del Colectivo Identificado.

Funciones de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

Según la LOSS, corresponde a la CNRS, entre otras, la supervisión directa de la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento, siendo el Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank P&C 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 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 la Junta General de Accionistas.

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 pertenencia a la CNRS estará supeditada al ejercicio en el cargo de consejero, que se extenderá por un periodo máximo de cuatro (4) años, sin perjuicio de la posibilidad de ser reelegidos en los términos previstos en los Estatutos Sociales vigentes.

La CNRS se ha reunido un total de 5 veces en 2022, habiendo revisado y analizado los asuntos que le son propios de acuerdo con la normativa aplicable.

Respecto al asesoramiento externo, la CNRS ha contado con el asesoramiento de J&A Garrigues, S. L. P. en la determinación de la Política de Remuneración.

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. 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

En cumplimiento de sus funciones, la CNRS en su sesión de 21 de junio de 2022 revisó la Política de Remuneración de CaixaBank P&C y propuso su aprobación al Consejo de Administración, que aprobó dicha Política en su sesión de 30 de junio de 2022.

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 significativa en el perfil de riesgo de las entidades de crédito.

En cumplimiento de lo previsto en las citadas normas, 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

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**”).

✓	Responsabilidad directiva en las funciones de (i) gestión de riesgos; (ii) cumplimiento; y (iii) auditoría interna	Director <i>Risk Management and Planning Function*</i>	1
✓	Responsabilidad directiva en una unidad de negocio importante ("UNI")	Ya incluidos bajo alguno de los criterios anteriores	
✓	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 2013/36/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 (riesgo de mercado)	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 establece los principios generales de remuneración aplicables a todos los profesionales de CaixaBank P&C, y en consecuencia a los miembros del Colectivo Identificado de la Sociedad.

Además de los principios generales de aplicación a todos los profesionales de la Sociedad, la Política de Remuneración dispone que también se aplicarán 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.

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 de la Sociedad apruebe un nivel superior, siempre que no supere el 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 consecuencia, 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 2022.

Para el año 2022, la relación entre los componentes variables sobre los componentes fijos de la remuneración del Colectivo Identificado ha sido del 26 por cien, respetándose en todos los casos el límite del 100 por cien.

Remuneración fija

Para la determinación de la remuneración fija, se aplica a los miembros del Colectivo Identificado el sistema de clasificación profesional y las tablas salariales de los convenios colectivos aplicables y los acuerdos laborales pactados con la representación legal de los trabajadores.

La remuneración fija a percibir se determina a partir del cargo que desempeña cada profesional, aplicando la tabla salarial de los referidos convenios en función de su nivel profesional, y de los acuerdos laborales en vigor.

Además, los importes se definen en función del posicionamiento competitivo de la Sociedad, velando por la competitividad externa.

Remuneración variable⁶

Retribución Variable Anual

La remuneración variable ajustada al riesgo para el Colectivo Identificado que, en su caso, tenga derecho a percibir la misma, 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, fijándose el nivel de consecución de acuerdo con los siguientes parámetros objeto de medición:

- (i) objetivo global de la Sociedad; y

⁶ De acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales, únicamente los miembros del Consejo de Administración que tengan atribuidas funciones ejecutivas podrían tener derecho a percibir retribuciones de carácter variable.

- (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.

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, de acuerdo con lo establecido por el artículo 33.1.c) de la LOSS.

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.

El ajuste a riesgo se basa en las agrupaciones de métricas o métricas individuales, cuantitativas y cualitativas, del *Risk Appetite Framework* (“**RAF**”) de CaixaBank, que valoran todos los riesgos de la Entidad (solventía, rentabilidad, morosidad, riesgo de mercado, etc.).

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**”).

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

Sobre la base de lo anterior, el importe a abonar para los profesionales del Colectivo Identificado se calcula mediante la siguiente fórmula:

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

Plan de incentivos a largo plazo

Por otro lado, la Política de Remuneración establece la posibilidad de que determinados 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, 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.

El nivel de consecución del ILP dependerá, entre otros aspectos, del grado de cumplimiento de los objetivos ligados a las métricas a las que se vincula el ILP. El 75 por 100 de dichas métricas tendrá carácter financiero (i.e. CET1, TSR y ROTE plurianual) y, el 25 por 100 restante, carácter no financiero (i.e. *Environmental, Social and Governance* (“**ESG**”)).

Incentivos especiales

Asimismo, podrán otorgarse a determinados 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 *European Banking Authority* (“**EBA**”) considera *high earner* para un determinado ejercicio⁷.

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 ciento del importe a abonar en la Fecha de Pago Inicial se pagará en metálico y el 50 por ciento restante se pagará en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

Por su parte, el 30 por ciento del importe diferido se pagará en metálico y el 70 por ciento 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.

⁷ De acuerdo con las Directrices sobre el ejercicio de recopilación de información relativa a personas con alta remuneración en virtud de la Directiva 2013/36/UE y la Directiva (UE) 2019/2034, publicadas por la EBA el 30 de junio de 2022, se considera “*high earner*” (personas con alta remuneración) a aquellos empleados cuya remuneración ascienda, al menos, a un (1) millón de euros por ejercicio. El referido umbral se recoge también en otros informes y documentos publicados por la EBA en los que se utiliza este concepto (e.g. “*Benchmarking of remuneration practices at the European Union level (2019 and 2020 data) and data on high Earners (2020 data)*”).

- 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, en cumplimiento de las Directrices de la EBA⁸, 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.

⁸ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, de 2 de julio de 2013, publicadas por la EBA (las “**Directrices de la EBA**”).

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.

Supuestos de recuperación

En los casos en que las situaciones referidas 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.

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 plazo.

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 Política de Remuneración, sin perjuicio de la posible inaplicación de determinados requisitos del ciclo de pago de la remuneración variable conforme a lo establecido en las Directrices de la 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)⁹, 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 2022 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 2022	1.747.036 €
Retribución variable 2022	267.296 €
Retribución total 2022	2.014.332 €

⁹ En la medida en que el valor de los activos de CaixaBank P&C, en promedio y de forma individual, ha sido superior a 5 000 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior a 2022, no resulta de aplicación la excepción prevista en el artículo 94, apartado 3, letra a) de dicha norma.

4.3. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado

Durante el ejercicio 2022 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 del Colectivo Identificado ¹⁰	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 2022¹¹	521.799 €	839.144 €	1.497.987 €	2.858.930 €
Retribución variable 2022	-	157.147 €	347.458 €	504.605 €
En metálico	-	78.573 €	307.377 €	385.950 €
En instrumentos	-	78.573 €	40.081 €	118.654 €
Retribución variable diferida y pendiente de pago	-	104.764 €	53.442 €	158.206 €
En metálico	-	31.429 €	16.032 €	47.461 €
En instrumentos	-	73.335 €	37.409 €	110.744 €
Retribuciones diferidas pagadas en el ejercicio 2022	-	17.482 €	-	17.482 €
En metálico	-	8.741 €	-	8.741 €
En instrumentos	-	8.740 €	-	8.740 €

¹⁰ Comité de Dirección y Director de *Risk Management and Planning Function*. Por su parte, se informa de que no se incluye el desglose de la información cuantitativa agregada por cada ámbito de actividad por el reducido número de personas que integran las distintas áreas (para evitar publicar datos retributivos individualizados).

¹¹ La retribución fija incluye la valoración de beneficios sociales (seguro salud, seguro accidente, automóviles, plan pensiones, ayuda formación hijos...).

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.

Por su parte, no se ha concedido ninguna remuneración variable garantizada durante el ejercicio 2022.