

Colectivo Identificado

SoYou Bankia

Versión	Fecha	Aprobación
RRHH/001	01.04.2019	Recursos Humanos
	10.10.2019	Consejo de Administración
RRHH/002	18.03.2020	Recursos Humanos
	18.03.2020	Comité de Recursos Humanos
	23.04.2020	Comisión de Nombramientos y Retribuciones
	06.05.2020	Consejo de Administración

1. Aplicación del Criterio

Sin perjuicio de la obligación impuesta a la autoridad competente de velar por que las entidades cumplan los principios establecidos en los artículos 92, 93 y 94 de la Directiva 2013/36/UE para todas las categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en el perfil de riesgo de una entidad de conformidad con el artículo 92, apartado 2, de dicha Directiva, se considerará que el personal que cumpla cualquiera de los criterios cualitativos establecidos en el artículo 3 del citado Reglamento o cualquiera de los criterios cuantitativos del artículo 4 del mismo tiene una incidencia significativa en el perfil de riesgo de una entidad.

• Criterios cualitativos

Se considerará que el personal tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumpla alguno de los criterios cualitativos siguientes:

- (1) El miembro del personal es miembro del órgano de dirección en su función de dirección;
- (2) El miembro del personal es miembro del órgano de dirección en su función supervisora;
- (3) El miembro del personal es miembro de la alta dirección;
- (4) El miembro del personal es responsable y debe rendir cuentas ante el órgano de dirección por las actividades de la función de gestión de riesgos independiente, la función de verificación del cumplimiento o la función de auditoría interna.
- (5) El miembro del personal tiene responsabilidad global por la gestión del riesgo en una unidad de negocio, tal como se define en el artículo 142, apartado 1, punto 3, del Reglamento (UE) no 575/2013, a la que se ha distribuido capital interno de conformidad con el artículo 73 de la Directiva 2013/36/UE que represente al menos el 2 % del capital interno de la entidad («unidad de negocio importante»);
- (6) El miembro del personal dirige una unidad de negocio importante;
- (7) El miembro del personal tiene responsabilidad directiva en una de las funciones a que se refiere el punto 4 o en una unidad de negocio importante e informa directamente a un miembro del personal contemplado en los puntos 4 o 5;
- (8) El miembro del personal tiene responsabilidad directiva en una unidad de negocio importante e informa directamente al miembro del personal que dirige dicha unidad;
- (9) El miembro del personal dirige una función responsable de los asuntos jurídicos, las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación, los recursos humanos, la política de remuneración, la tecnología de la información o los análisis económicos;

(10) El miembro del personal es responsable o es miembro de un comité encargado de la gestión de una categoría de riesgo prevista en los artículos 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE que no sea el riesgo de crédito ni el riesgo de mercado;

(11) Con respecto a las exposiciones al riesgo de crédito de un importe nominal por transacción que represente el 0,5 % del capital ordinario de nivel 1 de la entidad y sea al menos de 5 millones EUR, el miembro del personal: a) es responsable de iniciar propuestas de crédito, o de estructurar productos de crédito, que pueden dar lugar a tales exposiciones al riesgo de crédito, o; b) tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar una decisión sobre tales exposiciones al riesgo de crédito, o; c) es miembro de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en las letras a) o b).

(12) En relación con una entidad a la que no se aplique la excepción para carteras de negociación de pequeño volumen prevista en el artículo 94 del Reglamento (UE) no 575/2013, el miembro del personal: a) tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre operaciones en la cartera de negociación que, en términos agregados, cumpla uno de los umbrales siguientes: (i) cuando se utilice el método estándar, un requisito de fondos propios por riesgos de mercado que represente un 0,5 % o un porcentaje mayor del capital ordinario de nivel 1 de la entidad, o; (ii) cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrico), o; b) es miembro de un comité que tiene la facultad de tomar las decisiones contempladas en la letra a).

(13) El miembro del personal tiene responsabilidad directiva en relación con un grupo de miembros del personal, cada uno de los cuales tiene la facultad de comprometer a la entidad en operaciones, y se cumple una de las siguientes condiciones:

a) que la suma de esas facultades sea igual o superior a uno de los umbrales fijados en el punto 11, letras a) o b), o en el punto 12, letra a), inciso i); b) que, cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, dichas facultades representen el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrica); si la entidad no calcula un valor en riesgo al nivel de dicho miembro del personal, se sumarán los límites de valor en riesgo del personal bajo la dirección de este miembro del personal;

(14) En lo que respecta a las decisiones de aprobación o veto de la introducción de nuevos productos, el miembro del personal: a) tiene la facultad de tomar ese tipo de decisiones, o; b) Es miembro de un comité que tiene la facultad de tomar ese tipo de decisiones.

(15) El miembro del personal tiene responsabilidad directiva en relación con un miembro del personal que cumple uno de los criterios que figuran en los puntos 1 a 14.

• **Criterios cuantitativos**

(1) Sin perjuicio de los apartados 2 a 5, se considerará que el personal tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumplen alguno de los criterios

cuantitativos siguientes: a) Se ha concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 500 000 EUR en el ejercicio anterior; b) El miembro del personal se encuentra dentro del 0,3 % del personal, redondeado al entero más próximo, al que se ha concedido la mayor remuneración total en el ejercicio anterior; c) En el ejercicio anterior se concedió al miembro del personal una remuneración total igual o superior a la remuneración total más baja concedida durante dicho ejercicio a un miembro de la alta dirección, o el miembro del personal cumple alguno de los criterios contemplados en los puntos 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 o 14 del artículo 3.

(2) No se considerará que se cumple un criterio establecido en el apartado 1 cuando la entidad determine que las actividades profesionales del miembro del personal no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad porque el miembro del personal, o la categoría de personal a la que pertenece: a) Únicamente lleva a cabo actividades profesionales y tiene facultades en una unidad de negocio que no es una unidad de negocio importante, o; b) No tiene incidencia importante en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante a través de las actividades profesionales llevadas a cabo.

(3) La condición establecida en el apartado 2, letra b), se evaluará sobre la base de criterios objetivos que tengan en cuenta todos los riesgos y los indicadores de rendimiento pertinentes utilizados por la entidad para identificar, gestionar y controlar los riesgos de conformidad con el artículo 74 de la Directiva 2013/36/UE, y sobre la base de los cometidos y las facultades del miembro del personal o categoría de personal y su incidencia en el perfil de riesgo de la entidad si se compara con la incidencia de las actividades profesionales de los miembros del personal identificados mediante los criterios que figuran en el artículo 3 del presente Reglamento.

(4) Las entidades deberán notificar a la autoridad competente responsable de su supervisión prudencial la aplicación del apartado 2 en relación con el criterio contemplado en el apartado 1, letra a). En la notificación se expondrán la base sobre la que la entidad ha determinado que el miembro del personal de que se trate, o la categoría de personal a la que pertenece, reúne una de las condiciones establecidas en el apartado 2 y, si procede, se incluirá la evaluación llevada a cabo por la entidad de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.

(5) La aplicación del apartado 2 por una entidad con respecto a un miembro del personal al que se haya concedido una remuneración total igual o superior a 750 000 EUR en el ejercicio anterior, o en relación con el criterio establecido en el apartado 1, letra b), estará supeditada a la aprobación previa de la autoridad competente responsable de la supervisión prudencial de la citada entidad. La autoridad competente solo dará su aprobación previa si la entidad puede demostrar que se cumple una de las condiciones establecidas en el apartado 2, habida cuenta, por lo que respecta a la condición establecida en el apartado 2, letra b), de los criterios de evaluación establecidos en el apartado 3. En caso de que se haya concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 1 000 000 EUR en el ejercicio anterior, la autoridad competente solo dará su aprobación previa en circunstancias excepcionales. A fin de garantizar la aplicación coherente del presente artículo, la autoridad competente informará a la Autoridad Bancaria Europea antes de dar su aprobación con respecto a dicho miembro del personal.

- **Revisión periódica**

Por lo menos anualmente, y a fin de adaptar el personal identificado a los nuevos criterios establecidos o a los nuevos avances normativos o a las buenas prácticas, este grupo se actualizará.

Además, esta información se comunicará anualmente al Comité de Nombramientos y Retribuciones para su validación y al Consejo de Administración para su reconocimiento y aprobación.

- **Condiciones especiales para el personal identificado en el abono de la retribución variable:**

a) la retribución variable estará ligada a la consecución de unos objetivos económicos y no económicos;

b) el 40% del elemento de remuneración variable, se diferirá durante un periodo no inferior a 4 años y hasta un máximo de 5 años;

c) el porcentaje se diferirá proporcionalmente a lo largo de los periodos N+1, N+2, N+3 y N+4, siendo N el año de referencia de la remuneración variable; d) asimismo, cuando sea posible, la entidad abonará el 50% de la remuneración mediante la entrega de instrumentos de patrimonio;

e) En general, la remuneración variable diferida se restringirá hasta que se acumule. De conformidad con la práctica habitual, la parte no pagada estará sujeta a las cláusulas de "malus" o "clawback", como se establece en la sección 4.2.5.

En relación con el aplazamiento y pago en instrumentos de la remuneración variable, el Consejo de Administración, previa valoración y propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá eximir de la aplicación de estos requisitos cuando considere que se cumplen las condiciones de aplicación del principio de proporcionalidad de acuerdo con los criterios que pueda establecer el Banco de España.

En la práctica, dado el citado principio de proporcionalidad, el personal cuya gratificación o retribución variable sea inferior a 50.000 euros queda excluido del ámbito de aplicación de las normas de aplazamiento.

2. Condiciones especiales aplicables al Colectivo Identificado

La Remuneración Variable Diferida pendiente de pago puede reducirse en su totalidad si se da alguna de las siguientes circunstancias durante el período de consolidación:

a) Si los resultados de la Empresa se hubieran revelado posteriormente como falsos, inexactos o equívocos con carácter material, y cuando la Empresa obtenga resultados negativos por un periodo de un año;

- b) Si la unidad de negocio o de control en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado hubiera cometido fallos significativos en la gestión del riesgo, incurrido en una gestión deficiente de su área de negocio, vulneración de procesos internos, incumplimiento regulatorio o transgredido la buena fe;
- c) Si la persona perteneciente al Personal Identificado ha excedido materialmente los límites de riesgo a los que está autorizado por la Compañía;
- d) Cuando el contrato de trabajo se rescinda por despido disciplinario declarado procedente o cuando el empleado cause baja voluntaria para ser contratado por un competidor directo;
- e) Si se da cualquier otra circunstancia relevante y de suficiente gravedad, que como consecuencia haga imposible el pago de acuerdo con la situación financiera de la Compañía.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará, en su caso, si se han producido las circunstancias que han motivado la aplicación de esta cláusula y qué retribución variable, en su caso, debe devolverse a la Sociedad.

Si durante los cinco años siguientes a la liquidación y pago de la retribución variable se produce alguna de las circunstancias que se describen a continuación, la Sociedad podrá exigir a la persona perteneciente al Personal Identificado la devolución de dicha retribución variable:

- a) Cuando se produzcan riesgos asumidos durante el período considerado u otras circunstancias no previstas o asumidas por la Sociedad que afecten negativamente de forma significativa a las cuentas de resultados de alguno de los ejercicios del período de "recuperación";
- b) Cuando la Entidad o la unidad de negocio o de control en la que opera la persona perteneciente al Personal Identificado haya incurrido en fallos significativos en la gestión de los riesgos;
- c) En caso de que la Compañía o la persona perteneciente al Personal Identificado reciba una sanción reglamentaria o una condena judicial por actos que puedan ser atribuibles a la unidad de la que es o ha sido responsable cuando se produjeron dichos actos. Igualmente, cuando haya sido sancionada por el incumplimiento del código de conducta y demás normas internas, en particular las relativas a los riesgos, que le sean aplicables;
- d) Cuando se demuestre que la liquidación y el pago de la Remuneración Variable se ha efectuado total o parcialmente sobre la base de información que se demuestre falsa o gravemente inexacta a posteriori.

3. Condiciones particulares del personal identificado en casos de extinción o suspensión de la relación laboral

- a) En el caso de que, antes de que finalice el período de aplazamiento descrito en la sección 4.2.4, se termine o suspenda la relación laboral del Empleado, las causas de exclusión establecidas como "malus" en la sección 4.2. 5, y que por tanto se aplicarían durante el período de aplazamiento, salvo en los casos en que la relación laboral se extinga por despido improcedente, fallecimiento, incapacidad permanente o en el caso de que el Empleado pase a

formar parte de otra empresa del Grupo, no se producirá ninguna modificación de los derechos a la retribución variable diferida que pueda tener el Empleado, permaneciendo sus derechos en las mismas condiciones que si no se hubiera producido ninguna de estas circunstancias;

b) En relación con los profesionales del Personal Identificado que hayan reconocido en su contrato una mejora sobre la indemnización legal obligatoria prevista en la normativa laboral común en caso de extinción o cese, o hayan suscrito contratos de alta dirección o comerciales, la indemnización que en su caso pagaría la Sociedad con motivo de la extinción del contrato del empleado o directivo se pagará de acuerdo con lo que en su caso exija el Banco de España en desarrollo de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito o la normativa vigente en su momento;

c) Las cantidades no diferidas de la indemnización que superen la indemnización legal podrán reducirse si el Consejo de Administración da su aprobación, previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones con su correspondiente evaluación;

d) En el caso de los profesionales pertenecientes al Personal Identificado que hayan infringido la cláusula de no competencia postcontractual, la Compañía tendrá derecho a la devolución por parte del profesional de todas las cantidades recibidas como resultado del acuerdo.

4. Remuneración Variable para las funciones de control

Como se establece en los artículos 175 y 176 de las Directrices de la EBA 2015 22 y a fin de evitar posibles conflictos de intereses, las Funciones de Control son independientes en la aplicación de los sistemas de Remuneración Variable.

La remuneración de las Funciones de Control independientes debe ser predominantemente fija, para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

Los métodos utilizados para determinar la Remuneración Variable de las Funciones de Control, no deben comprometer la objetividad e independencia del personal.

Por lo tanto, los objetivos fijados para las funciones de control no deben considerar el criterio de los resultados económicos de la Entidad que controlan. El presupuesto asignado, así como los objetivos, se definen de acuerdo con las prácticas del mercado.

Se consideran las funciones de control:

- Departamento de Riesgo y Control Permanente;
- Departamento Legal y de Cumplimiento;
- Departamento de Auditoría Interna.

5. Remuneración del Consejo de Administración

Los miembros independientes de la junta son compensados por sus deberes como miembros del Consejo. Su compensación es un salario fijo anual. No reciben ninguna remuneración variable.

Los demás miembros del Consejo de Administración, no reciben ninguna compensación por sus funciones.

6. Remuneración Variable Garantizada

El pago de la Remuneración Variable Garantizada sólo se autoriza para los reclutamientos y por una duración que no puede exceder de un año. Por consiguiente, está prohibido garantizar la remuneración variable individual después del primer año tras la contratación.

Beneficios Sociales

La Empresa considera Beneficios Sociales al conjunto de prestaciones de carácter no pecuniario y por tanto no sustituibles por dinero, aunque si cuantificables y por tanto de obligada tributación como retribución en especie, que CACF Bankia pone a disposición de sus Empleados.

La estructura de los beneficios sociales comprende, entre otros (relación no exhaustiva): seguros médicos y de vida, ayudas a la educación y a la manutención.

La compañía podrá modificar los conceptos, cantidades y condiciones asociadas a los beneficios sociales.

Impuestos, retenciones, ingresos a cuenta del IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social

El Empleado responderá de los impuestos que se deriven sobre los rendimientos obtenidos. La Empresa repercutirá al Empleado cualquier retención o pago a cuenta u otro pago que deba efectuar en virtud de la normativa fiscal vigente en cada momento.

También serán de cuenta del Empleado las cotizaciones a la Seguridad Social que le sean legalmente imputables.

Determinación del nivel retributivo

El nivel retributivo aplicable viene determinado por la función desempeñada, en base a criterios de equidad interna y competitividad externa, sin perjuicio de los derechos adquiridos:

- Equidad Interna: la retribución se establece en función del contenido del puesto, procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable;

- Competitividad externa: tanto la Política de Retribución como los importes correspondientes, tienen en cuenta las tendencias del mercado. Mediante un proceso de benchmarking retributivo, se construyen bandas salariales para cada grupo funcional;
- Los puestos están clasificados en base a su importancia / contribución, considerando seis categorías jerárquicas y trece niveles jerárquicos diferenciados.
- Las bandas salariales se construyen mediante un proceso de benchmarking retributivo;
- Se emplean muestras de comparación formadas por las entidades financieras más representativas del mercado español, y otros grupos de sectores de distinta actividad, para aquellos casos en los que la información de mercado disponible no es suficiente para reportar información retributiva de puestos de apoyo y control.

8. Anexo I. Tabla - Personal identificado (periodo 2020)

POSICIÓN
CEO
CFO
Director/a de Legal y Compliance
Director/a de Riesgo y Control Permanente
Director/a de Auditoría Interna
Director/a de Crédito y Operaciones
Director/a Comercial
Director/a de Recursos Humanos
CIO