



CAIXABANK ASSET MANAGEMENT SGIIC, S.A.U.

POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	NORMATIVA APLICABLE	1
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN	2
4.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	3
5.	GOBERNANZA	4
5.1	Funciones del Consejo de Administración	4
5.2	Funciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones	4
5.3	Funciones del Comité de Dirección	5
5.4	Funciones de Control y Supervisión	6
6.	COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN	7
6.1	Aspectos generales	7
6.2	Remuneración fija	7
6.3	Remuneración variable	8
6.3.1	Planes de remuneración variable	9
6.3.2	Supuestos de afectación del devengo de la remuneración variable	10
6.3.3	Gestión de las altas y bajas a los planes de remuneración variable	10
6.3.4	Factor Corrector	
6.4	Previsión social	11
6.5	Pagos por terminación anticipada	11
6.6	Otras Compensaciones	11
7.	POLÍTICA DE REMUNERACIÓN EN EL ÁMBITO MIFID	11
8.	REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	13
9.	VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN	13
10.	COMUNICACIÓN INTERNA	13

Control de versiones del documento

Versión	Fecha	Descripción del Cambio	Autor del cambio
0.1	27/10/2015	Documento inicial	Secretaría General
0.2	23/12/2015	Cambio Denominación Gestora	Secretaría General
0.3	29/11/2018	Actualización sin cambios	Secretaría General
0.4	07/07/2021	Adaptación al Reglamento 2019/2088 sobre divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR)	Secretaría General

1. INTRODUCCIÓN

La aplicación de una política adecuada de remuneración del personal de una sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva (“**SGIIC**”) constituye un aspecto fundamental de su gobierno corporativo, dada la potencial influencia que las prácticas de remuneración pueden ejercer sobre el perfil de riesgo de la SGIIC y de las IIC que gestiona, así como sobre los potenciales conflictos de interés.

El conjunto de la normativa sectorial aplicable a CaixaBank Asset Management SGIIC, S.A.U. (“**CaixaBank AM**”, “**Sociedad**” o “**Entidad**”) como SGIIC y prestadora de servicios de inversión, incide de manera importante en la necesidad de dotarse de políticas adecuadas de remuneración, tanto en relación con los altos directivos, los tomadores de riesgo y las personas que ejerzan funciones de control, como en general con el resto del personal de la Entidad.

CaixaBank AM viene obligada al establecimiento de dichas políticas tanto en su condición de gestora de IIC, armonizadas y no armonizadas, como de prestadora del servicio de inversión de gestión discrecional e individualizada de carteras.

Con arreglo a lo que precede, el presente documento tiene por finalidad el establecimiento de la política general de remuneración aplicable en CaixaBank AM.

2. NORMATIVA APLICABLE

En desarrollo de las Directivas aplicables a los gestores de fondos de inversión colectiva (“**Directiva UCITS**”)¹ y los fondos de inversión alternativos (“**DGFIA**”)² la Autoridad Europea de Valores y Mercados (“**AEVM**” o “**ESMA**”), ha emitido diversas directrices (conjuntamente, “**Directrices**”)³ en relación con las prácticas de remuneración aplicables con carácter general a todos los profesionales de una SGIIC y con carácter particular a las categorías de profesionales que inciden de manera

¹ Directiva 2009/65/CE por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), en lo que se refiere a las funciones de depositario, las políticas de remuneración y las sanciones (modificada por la Directiva 2014/91/UE) (“**Directiva UCITS**”). La Directiva UCITS se encuentra pendiente de transposición al ordenamiento jurídico español y el plazo de finalización previsto en la misma termina el 18 de marzo de 2016.

² Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) nº 1060/2009 y (UE) nº 1095/2010. La transposición de la DGFIA al ordenamiento jurídico español se ha realizado mediante la aprobación de la Ley 22/2014, por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (“**DGFIA**”).

³ Directrices de la ESMA emitidas el 3 de julio de 2013, dirigidas a los Gestores de Fondos de Inversión Alternativos (“**GFIA**”) y a las autoridades competentes, y en las que se incluyen directrices concretas sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA, en vigor a partir del 22 de julio de 2013 (“**Directrices GFIA**”); por otra parte, en desarrollo de la Directiva UCITS, ESMA emitió el 23 de julio de 2015 las Directrices UCITS, que, en términos muy similares a las Directrices GFIA, se dirigen a los gestores de organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (“**Gestores UCITS**”) y a las autoridades competentes (“**Directrices UCITS**”). A la fecha del presente documento las Directrices UCITS se encuentran en fase de consulta y su entrada en vigor está prevista a partir del 18 de marzo de 2016. Existe una práctica identidad entre el contenido de las Directrices GFIA y las Directrices UCITS, particularmente en lo relativo a los principios de remuneración que deben ser aplicados con carácter general a todo el personal. Por otra parte, la CNMV ha considerado que en el caso de SGIIC que, como CaixaBank AM, gestionan IIC armonizadas y no armonizadas, y dada la similitud de la normativa referente a las políticas remunerativas tanto para UCITS como para GFIA, parece razonable que puedan aplicar las Directrices GFIA en tanto no se desarrollen las directrices específicas de nivel 3 para UCITS (que se materializarán en las Directrices UCITS).

importante en el perfil de riesgo de la entidad y las IIC que gestiona (“**Colectivo Identificado**”).

Las Directrices complementan también lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva (“**LIIC**”) en materia de remuneraciones, y tienen en cuenta lo dispuesto en la Recomendación 2009/384/CE de la Comisión Europea, sobre políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros.

Por otro lado, la AEVM publicó las Directrices MiFID⁴ aplicables con carácter general a las empresas que prestan servicios de inversión, entre las que se incluyen las de los Gestores UCITS y GFIA cuando prestan servicios de inversión de gestión discrecional e individualizada de carteras. Las Directrices MiFID contienen preceptos concretos para evitar que las políticas de remuneración aplicables a determinado personal de la Entidad generen riesgos en materia de normas conducta y de conflictos de interés, a fin de velar por que los intereses de los clientes no se vean dañados por dichas políticas y prácticas de remuneración.

A estos efectos, la CNMV ha venido comunicando a ESMA su intención de cumplir con las Directrices y ha hecho público el propósito de incorporarlas a sus prácticas y procedimientos de supervisión.

Además, el Reglamento 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR) tiene como objetivo asegurar que la remuneración variable de los participantes en los mercados financieros y asesores financieros no fomentan una asunción de riesgos excesiva con respecto a los riesgos de sostenibilidad⁵.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN

Las personas sujetas a esta política general de remuneraciones (“**Política**”) son todas aquellas con la condición de miembro del consejo de administración o profesional de CaixaBank AM en activo y que como tales mantengan una relación laboral retribuida, a excepción de las personas incluidas en el Colectivo Identificado, que se registrarán adicionalmente por la “Política de Remuneración del Colectivo Identificado”.

La Política será de aplicación a cualquier tipo de contraprestación satisfecha a los consejeros o a los profesionales de CaixaBank AM por el desempeño de sus actividades profesionales en la Entidad, incluyendo cualquier forma de remuneración o beneficio satisfecho por CaixaBank AM.⁶

⁴ Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) de 1 de octubre de 2013, en vigor a partir del 1 de febrero de 2014 (“**Directrices MiFID**”).

⁵ El Riesgo ASG se define como un hecho o condición Ambiental, Social o de Gobernanza que, de producirse, pudiera provocar un impacto material negativo en el valor de la inversión.

⁶ Con arreglo a los criterios establecidos en las Directrices, la Política también sería de aplicación si la contraprestación a los profesionales de CaixaBank AM por el desempeño de sus actividades profesionales se percibiera (a) directamente por los IIC gestionados (incluyendo el denominado *carried interest* y cualquier otra forma de *performance fee*); o (b) a través de acciones o participaciones de dichos IIC en su favor; no obstante, dichas prácticas no son de aplicación a CaixaBank AM.

En los casos en que CaixaBank AM haya delegado actividades de gestión de inversiones en otras personas o entidades, se asegurará de que dichas personas o entidades se sujetan a requisitos regulatorios acerca de remuneración con un nivel de efectividad similar a los aplicables a CaixaBank AM (i.e., ámbito CRD IV, DGFIA, Directiva UCITS o Directiva MiFID).

Finalmente, y de acuerdo con lo establecido por las Directrices, la Política no hace excepciones a la hora de aplicar los principios de remuneración específicos de las SGIIC a CaixaBank AM, a pesar de su condición de filial integrada en el grupo de consolidación prudencial de una entidad de crédito sometida a normas sectoriales sobre remuneración aplicables con carácter general a las entidades bancarias y a sus respectivos grupos.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

CaixaBank AM es una SGIIC líder en el mercado español, con generación de valor para su accionista, para los inversores y para los profesionales. Para ello, ha de ofrecer condiciones de remuneración y de beneficios lo suficientemente competitivas para atraer, retener y motivar al mejor talento del mercado. Los principios generales de su política de remuneración son los siguientes:

- 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 sólo 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 empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, y en unas condiciones competitivas de compensación total.
- d. Dentro de estas condiciones de compensación total, la política de remuneración apuesta por un posicionamiento competitivo en la suma de remuneración fija y otros beneficios, basando principalmente su capacidad de atracción y retención del talento en ambos componentes de remuneración.
- e. Los componentes fijos y otros beneficios 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 y a fin de garantizar que la situación financiera no se vea perjudicada por la concesión y pago de la remuneración variable.
- f. 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.

- g. La política de remuneración debe ser acorde con una gestión racional y eficaz del riesgo y no ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de la Entidad y la normativa aplicable a las IIC gestionadas, y debe ser consistente con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de CaixaBank AM, de las IIC gestionadas, de sus partícipes o accionistas y del interés público, y debe incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- h. Las políticas y prácticas de remuneración deben ser formuladas por escrito de forma clara y transparente, comunicadas a los afectados y registradas adecuadamente de forma que sean accesibles.
- i. La política de remuneración debe ser 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 las responsabilidades, el cargo y la función de cada perfil.

5. GOBERNANZA

5.1 Funciones del Consejo de Administración

El Consejo de Administración de CaixaBank AM tiene encomendadas en virtud de sus estatutos sociales las funciones de dirección, administración y representación de la entidad. El ámbito de sus facultades se rige por lo establecido por la ley.

La Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las SGIIIC y sociedades de inversión establece que el Consejo será responsable de establecer, mantener y supervisar las políticas y procedimientos de control interno, entre otros, la política y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos, así como evaluar su eficacia y, en su caso, adoptar las medidas adecuadas para subsanar las posibles deficiencias,

Adicionalmente, y siguiendo las recomendaciones de gobernanza de las Directrices en materia de retribución, así como las normas establecidas en la LIIC, corresponderá al Consejo de Administración la aprobación de la política de remuneración a que refiere este documento, tras recabar el asesoramiento de la función de Cumplimiento Normativo, y la responsabilidad en cuanto a su aplicación.

5.2 Funciones del Comité de Nombramientos y Remuneraciones

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones tiene atribuidas, entre otras, las facultades de información, asesoramiento y propuesta en las materias de remuneración determinadas por la normativa aplicable.

Entre sus responsabilidades básicas se enumeran las siguientes:

- a. Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluyendo las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Sociedad o de las Instituciones de Inversión Colectiva gestionadas, y en particular las de los

Consejeros, de los directores generales o de quienes, en su caso, desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, y velar por su observancia. Corresponderá al Comité supervisar directamente la remuneración de los altos directivos de la Sociedad en la gestión del riesgo y en funciones de cumplimiento.

- b. Informar y preparar la política general de remuneraciones de la Sociedad y la política específica aplicable al Colectivo Identificado.
- c. Proponer al Consejo la aprobación de los informes o decisiones sobre remuneraciones que este haya de someter a la Junta General de Accionistas, así como informar al Consejo sobre las propuestas que tengan relación con remuneración que, en su caso, este vaya a proponer a la Junta General.
- d. Evaluar las normas y prácticas remunerativas y los incentivos establecidos para la gestión de riesgos, así como 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 capital, y que las políticas de remuneración promuevan y sean coherentes con una gestión del riesgo adecuada y eficaz y estén en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos y los intereses a largo plazo de la entidad y de los inversores, así como con la normativa en vigor en cada momento aplicable a la Sociedad en su condición de SGIIC.
- e. Evaluar el logro de los objetivos de resultados y 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.
- f. Asesorar al Consejo de Administración en relación con el sistema de gobierno corporativo y gobierno interno de la Sociedad, así como en su evaluación periódica de la adecuación del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad.
- g. Considerar las sugerencias que le haga llegar el Presidente, los miembros del Consejo, los directivos o los accionistas de la Sociedad.
- h. Cualquier otra función que, en su caso, establezca la legislación aplicable, la normativa de desarrollo del artículo 46 bis de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva o le encomiende el Consejo de Administración de la Sociedad.

5.3 Funciones del Comité de Dirección

El Comité de Dirección de CaixaBank AM se responsabiliza de la obtención y preparación de la información necesaria para que el Comité de Nombramientos y Remuneraciones pueda cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente. En este sentido, corresponderá al Comité de Dirección la preparación de los planes de remuneración en desarrollo de la Política.

El Departamento de Recursos Humanos de CaixaBank AM (“RRHH”), será el encargado de impulsar estas actuaciones en el Comité de Dirección.

Finalmente, la obtención, preparación y revisión de información sobre la remuneración del Comité de Dirección y el plan de remuneración que aplica a este colectivo quedan excluidos de las funciones del propio Comité de Dirección de CaixaBank AM, y han de ser desarrolladas directamente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones con el apoyo, en su caso, de RRHH.

5.4 Funciones de Control y Supervisión

Conforme con las Directrices y la LIIC, las funciones de control interno deben tener un papel activo en el diseño, supervisión y revisión de las políticas de remuneración en otras áreas de negocio, dando soporte al Consejo de Administración y el Comité de Nombramientos y Remuneraciones en la determinación de la estrategia general de remuneración aplicable en CaixaBank AM, considerando la promoción de una gestión efectiva del riesgo.

En aplicación de lo que precede, (i) la función de gestión de riesgos deber verificar en qué medida la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Sociedad; (ii) la función de cumplimiento normativo debe analizar en qué medida la estructura de remuneración afecta al cumplimiento por parte de CaixaBank AM de la legislación y la regulación aplicables y las políticas internas de la Entidad; y (iii) la función de auditoría interna debe llevar a cabo una revisión independiente del diseño, la puesta en práctica y los efectos de las políticas de remuneración de la Entidad.

Asimismo, CaixaBank AM adoptará medidas que permitan identificar eficazmente los casos en que los profesionales pudieran actuar de modo no alineado con los intereses de las IIC gestionadas y de los inversores, y emprenderá, en su caso, acciones correctoras al respecto.

En este sentido, la Sociedad establecerá controles adecuados para garantizar que las políticas cumplen sus objetivos y principios. Dichos controles se ubicarán en las tres líneas de defensa de la Entidad:

- a. En un primer nivel, las distintas áreas definirán los indicadores que deben garantizar la alineación de los criterios establecidos con los intereses de las IIC gestionadas y los inversores, y evitar los conflictos de interés y riesgos en las normas de conducta, en base a criterios de tipología de producto y rol de las personas competentes. El establecimiento de los mismos y su ponderación con los indicadores se determinarán junto con RRHH para asegurar que se siguen los principios de esta Política.
- b. En un segundo nivel, las funciones de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo supervisarán, respectivamente (i) que la estructura de remuneración es compatible con el perfil de riesgo de la Sociedad, de las IIC gestionadas y sus partícipes; y (ii) que la política y los criterios de remuneración cumplen los requisitos establecidos en la normativa aplicable en materia de normas de conducta y conflictos de intereses.

- c. En un tercer nivel de control, Auditoría Interna realizará, con carácter anual, una revisión de todos los niveles, así como una verificación de la efectiva implantación y correcto funcionamiento de las prácticas de remuneración establecidas de acuerdo con la Política.

6. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

6.1 Aspectos generales

La política de remuneración para los profesionales de CaixaBank AM se basa en la aplicación de principios coherentes con los datos que proporcionan las referencias de mercado, obtenidos a raíz de los diversos informes retributivos que periódicamente son encargados a consultoras externas especializadas, que nos permiten posicionar el modelo retributivo a nivel individual y a nivel de puesto con el mercado.

La compensación total incluye:

- a. Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de la persona en cuestión, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- b. Una remuneración variable vinculada a la consecución de objetivos y retos previamente establecidos y definida de modo que evite los posibles conflictos de interés y, en su caso, incluya principios de valoración cualitativa que tengan en cuenta la alineación a los intereses de los inversores y las normas de conducta en el mercado de valores.
- c. Otras Compensaciones.

Las cuantías de remuneración fija son competitivas, y el porcentaje que representa la remuneración variable sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido. La proporción del componente fijo de la remuneración permite la aplicación de una política flexible de remuneración variable, que incluye la posibilidad, en los casos previstos en la Política, de no abonar cantidad alguna de remuneración variable en un determinado ejercicio.

Se prohíbe a los profesionales de CaixaBank AM el uso de estrategias personales de cobertura y aseguramiento de sus remuneraciones o de las obligaciones con ellas relacionadas, con la finalidad de menoscabar la alineación con el perfil de riesgo implícito en dicha estructura de remuneración.

6.2 Remuneración fija

Como criterio general, la retribución fija está compuesta por el salario base y cualquier otro complemento establecido para cada categoría laboral, según lo establecido en el convenio laboral vigente aplicado en cada sede, y la diferencia entre lo establecido por convenio y la cantidad anual total determinada por la Sociedad para cada profesional.

La remuneración fija a percibir por cada profesional se determina a partir del nivel de responsabilidad y de contribución esperado de acuerdo con la estructura interna de la Sociedad, el cargo que desempeña dentro de dicha estructura y la información de mercado disponible, aplicando bandas salariales establecidas de forma que permitan la gestión de la equidad interna. Asimismo, velando por la competitividad externa, dichos importes de las bandas salariales se definen en función del posicionamiento competitivo de la Entidad; para ello se lleva a cabo un seguimiento de la evolución de los salarios de mercado, participando periódicamente en encuestas salariales.

6.3 Remuneración variable

El establecimiento de la remuneración variable persigue la vinculación de la retribución de los empleados de la Entidad a los objetivos, la estrategia comercial y la gestión e integración de los riesgos, incluidos los riesgos de sostenibilidad que contempla y gestiona la compañía. A este respecto, se incorporan en los esquemas de remuneración variable, cuando aplique, criterios para la correcta integración de los riesgos de sostenibilidad en la estrategia y táctica de gestión.

La remuneración variable para los profesionales de CaixaBank AM está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo, y se basa en el *mix* de remuneración (proporcionalidad entre remuneración fija y variable, anteriormente descrita) y en la medición del desempeño. En ningún caso, la remuneración variable estará vinculada única y directamente a decisiones individuales de gestión o criterios que incentiven la asunción de riesgos incompatible con el perfil de riesgo de la Entidad o sus normas en materia de conducta o conflictos de intereses, las IIC que gestiona y sus partícipes.

En base a la función, responsabilidades o la adscripción de un profesional a un departamento, éste participa en el plan de remuneración variable o bonus específico que le corresponde. Para una participación efectiva del profesional en dicho plan, éste debería disponer de un Bonus Target o importe de premios de referencia previamente establecido sobre el que cuantificar la valoración del desempeño.

Sin perjuicio de las especialidades propias que sean de aplicación a cada uno de los grupos o categorías profesionales, de conformidad con lo previsto en el párrafo precedente, la determinación de la remuneración variable, en los casos en que esté relacionada con el desempeño, se basa en una combinación de la medición del desempeño individual, del área, unidad de negocio o IIC concernidas (en la medida en que sea de aplicación), teniendo en cuenta criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos (no financieros) fijados a nivel de la Entidad, de área, o individualmente según proceda.

La combinación adecuada de criterios cuantitativos y cualitativos depende también de las funciones y de las responsabilidades de cada profesional. Dependiendo del plan de remuneración, estos importes de referencia pueden definirse a nivel individual o por colectivo (i.e. a nivel de función). En todos los casos, los criterios cuantitativos y cualitativos y el equilibrio entre ellos, para cada nivel y categoría, están especificados y claramente documentados.

Asimismo, el pago de la remuneración variable no se efectúa a través de vehículos o métodos que puedan facilitar la elusión de las normas contenidas en la Política.

La remuneración variable no será nunca garantizada, salvo en casos excepcionales de nuevas incorporaciones durante el primer año de empleo.

6.3.1 Planes de remuneración variable

a. Área de inversiones

El área de Inversiones cuenta con un plan de remuneración variable o programa de bonus específico, con un diseño y métricas propias, e incorpora una serie de retos y condiciones que determinan las bases de cálculo para establecer la consecución utilizada para cuantificar la remuneración variable.

Para el área de Inversiones estos programas de bonus se definen y comunican anualmente. En cumplimiento de las Directrices, este bonus debe incluir tanto criterios cuantitativos como cualitativos, y debe ser de tal forma que no incentive la asunción de riesgos incompatible con el perfil de riesgo de la Entidad o sus normas en materia de conducta o conflictos de intereses, las IIC que gestiona, sus inversores o el interés público.

b. Resto de áreas

Para el resto de áreas, el modelo de remuneración variable se denomina Programa de Retos e incluye a todos los profesionales adscritos a estas áreas y que desarrollan su labor en áreas de control o soporte al negocio.

Los retos establecidos en estas áreas se fijan mediante acuerdo de cada profesional con el responsable funcional, engloban retos de tipo individual y de equipo, y deben ser consistentes con los retos del área.

c. Funciones de control

Además de lo previsto en el apartado (b) anterior, en caso de que los profesionales que realicen funciones de control tengan remuneración variable, sus objetivos no deben incluir retos de negocio a nivel individual, del área o de las IIC gestionadas, a fin de asegurar su independencia sobre las áreas que supervisan. En concreto, la retribución variable deberá estar basada en objetivos específicos del propio departamento y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual de las áreas de negocio sujetas a control o supervisión.

6.3.2 Supuestos de afectación del devengo de la remuneración variable

Los planes de retribución variable establecerán los mecanismos oportunos, de acuerdo con la Política, a fin de que no se devengue ni abone, en todo o en parte, la remuneración variable, en las siguientes situaciones:

- a. En general, en supuestos en los que la satisfacción de dichos importes no resulte sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto o, si no se justifica, con los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio, de las IIC gestionadas o del profesional de que se trate.
- b. Despidos disciplinarios procedentes.
- c. Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial.⁷
- d. Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio.

6.3.3 Gestión de las altas y bajas a los planes de remuneración variable

- a. Incorporaciones o promociones

Las nuevas incorporaciones durante el ejercicio en curso serán elegibles para el plan de retribución variable de aplicación para su función si se producen antes del 1 de octubre. Para incorporaciones anteriores a esta fecha se aplicará, en el Bonus Target o importe de premios de referencia, la prorrata correspondiente en función del periodo que haya participado en el programa desde su incorporación.

- b. Suspensión y extinción de la relación laboral

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo o extinción laboral de un profesional que participe en un plan de remuneración variable, el abono de la remuneración variable queda sujeto a los criterios previstos en los Programas de Bonus, aplicando como criterio general que los participantes que causen baja en la entidad antes del final del ejercicio perderán todos los derechos adscritos al Plan. Por el contrario, si la baja se produjera en el próximo ejercicio, antes de la liquidación del bonus prevista en el primer trimestre, se procederá al pago del mismo en función del grado de consecución de los retos y lo establecido en este documento.

6.3.4 Factor Corrector

El Bonus resultante a final de año podrá modificarse de forma homogénea y para todos los que participan de este sistema de retribución variable con un factor corrector determinado por la Dirección de la Compañía, que podrá oscilar entre el 0,85 y el 1,15;

⁷ Se considera incumplimiento cualquier vulneración de las normas y procesos internos de la Entidad, que sea identificado por el Área de Auditoría Interna (u otras). Esta omisión normativa deberá calificarse como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable.

obteniéndose así el bonus final a cobrar para cada uno de los empleados. Para su determinación se tendrán en consideración entre otros elementos: las perspectivas de negocio y rentabilidad, el esfuerzo de la plantilla, la estimación de riesgos actuales y futuros, entre otros.

6.4 Previsión social

En materia de sistemas de previsión, los planes de previsión social, pensiones o sistemas de ahorro a largo plazo aplicables en CaixaBank AM serán consistentes con la estrategia de negocio, los objetivos y los valores de la Entidad y de las IIC gestionadas.

El régimen prestacional o de aportaciones para los sistemas de previsión social aplicables no pueden configurarse como un beneficio discrecional; ha de aplicarse de manera objetiva en función de la pertenencia o el acceso del profesional a una categoría determinada o en circunstancias similares que determinan una redefinición de las condiciones de remuneración, en la forma de una cantidad alzada o por referencia a la retribución fija, según se establezca en los respectivos acuerdos.

6.5 Pagos por terminación anticipada

Con carácter general, los pagos por resolución anticipada deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas.

Las obligaciones en materia de pagos por rescisión anticipada de contratos asumidas por CaixaBank AM 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 e imperativo, salvo en los supuestos de despido disciplinario declarado procedente.

6.6 Otras Compensaciones

Con carácter general, todo profesional de CaixaBank AM es elegible para la política de beneficios establecida, que está orientada a ofrecer una oferta de beneficios sociales competitiva y basada en el aprovechamiento de las sinergias del grupo “la Caixa” (i.e. condiciones financieras favorables o seguro médico privado).

7. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN EN EL ÁMBITO MIFID

CaixaBank AM, además de gestora de IIC, está autorizada para la prestación de los servicios de gestión discrecional e individualizada de carteras de inversión con arreglo a los mandatos de sus clientes y de asesoramiento sobre inversiones. No obstante, lo anterior, no interviene directamente ni tiene personal involucrado en la comercialización de ninguno de sus productos, función contratada a través de los distintos comercializadores, en el caso de las IIC, y de CaixaBank, S.A. en lo relativo a la gestión

discrecional de carteras. Debido a lo anterior, las quejas y reclamaciones relacionadas con la comercialización son gestionadas por el correspondiente comercializador⁸.

En el caso de que alguno de los profesionales de CaixaBank AM se encontrara incluido dentro de la definición de “personal competente” con arreglo a las Directrices MiFID, el diseño de su remuneración tendrá en cuenta, además de lo establecido con carácter general en la Política, los siguientes principios:

- a. Ser consistente y estar alineada con la Política de Identificación y Gestión de Conflictos de Interés e Incentivos y la gestión de riesgos en materia de normas de conducta de CaixaBank AM, a fin de que los intereses de los clientes no se vean perjudicados por las políticas y prácticas de remuneración de la entidad en el corto, medio y largo plazo.
- b. Evitar la generación de incentivos capaces de incitar a las personas competentes a favorecer sus propios intereses, los de CaixaBank AM o los de entidades del grupo al que pertenece (i.e. en el caso de promoción de productos propios o productos más lucrativos) en posible detrimento de los clientes.
- c. No vincularse directamente con la venta de determinados instrumentos financieros o de una categoría concreta de instrumentos financieros.
- d. Guardar una proporción adecuada entre componentes fijos y variables, de modo que la persona competente no priorice el beneficio a corto plazo en detrimento de los intereses de los clientes.
- e. Establecer los componentes de la remuneración fija en cuantía suficientemente elevada para permitir la posibilidad de no abonar, si fuere el caso, ninguna remuneración variable en absoluto.
- f. En el caso de existir remuneración variable, no establecerla teniendo únicamente en cuenta los volúmenes de ventas, y basar la evaluación del desempeño en criterios cualitativos que incentiven a las personas competentes a actuar en beneficio de los intereses del cliente, tales como el cumplimiento de los requisitos regulatorios (normas de conducta, revisión de idoneidad, entre otros) y los procedimientos internos, el trato equitativo a los clientes y la satisfacción de éstos.
- g. Evitar la complejidad excesiva, evitando la adopción de enfoques poco coherentes y el perjuicio del conocimiento o el control adecuados de las políticas por parte de las funciones de control de CaixaBank AM.

⁸ Todas las entidades comercializadoras, en tanto que entidades de crédito autorizadas a prestar servicios de inversión, están sujetas a los requisitos en materia de remuneración propios de las entidades de crédito, así como a los mismos requisitos normativos y directrices en materia de políticas y prácticas de remuneración que los aplicados a CaixaBank AM en relación con dichos servicios de inversión.

- h. Velar por que el lanzamiento de nuevos productos o servicios tenga en cuenta las políticas de remuneración de CaixaBank AM, así como los riesgos que tales productos o servicios puedan plantear.
- i. Atender a los ejemplos de buenas prácticas y prácticas deficientes contenidas en las Directrices MiFID como referencia en el diseño de la remuneración de las personas competentes.

8. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Periódicamente, el Consejo de Administración de CaixaBank AM, junto con el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, procederá a la revisión de los principios y procedimientos contenidos en el presente documento, a fin de incorporar las modificaciones, adaptaciones o normas de desarrollo que procedan. Asimismo, el Consejo de Administración de CaixaBank AM procederá a la aprobación de la política de remuneración siempre que se estime modificarla.

Con una periodicidad anual, la función de Auditoría Interna de CaixaBank AM procederá a una revisión interna central e independiente del cumplimiento de la Política.

9. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La Política tendrá vigencia indefinida, sin perjuicio de las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento puedan acordar los órganos de gobierno de CaixaBank AM.

10. COMUNICACIÓN INTERNA

RRHH de CaixaBank AM adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los profesionales por ella afectados.

En todo caso los profesionales deberán conocer los criterios que serán utilizados para determinar su remuneración. Así, el proceso de valoración de la retribución variable deberá documentarse apropiadamente y ser transparente para el profesional al que afecte.