

Documento Informativo sobre remuneraciones 2025



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ANTECEDENTES NORMATIVOS	4
3. INDIVIDUALIZACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	5
4. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD	6
5. REMUNERACIÓN.....	6
5.1. Política de remuneraciones del Consejo de Administración	6
5.2. Política de remuneraciones del Colectivo Identificado	7
5.2.1. Principios generales de remuneración de la Entidad	7
5.2.2. Medidas previstas para ajustar la remuneración del Colectivo Identificado en caso de desempeño inferior al esperado	8
5.2.3. Consideración de los riesgos en la determinación de la remuneración del Colectivo Identificado	8
5.2.4. Información específica de la remuneración del Colectivo Identificado	9
5.2.5. Proceso de aprobación de las remuneraciones.....	9

1. INTRODUCCIÓN

Este documento (en adelante, el “Documento Informativo de Remuneraciones”) tiene como objeto cumplir con los requerimientos de información relativos a remuneraciones y colectivo identificado que debe publicarse en la página web de WiZink Bank, S.A.U. (en adelante, “WiZink”, el “Banco” o la “Entidad”), establecidos en la **norma 64** de la **Circular 2/2016, de 2 de febrero**, del Banco de España, sobre supervisión y solvencia, en su redacción vigente tras la modificación introducida por la **Circular 3/2023, de 31 de octubre**, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la **Directiva 2013/36/UE** y al **Reglamento (UE) nº 575/2013**. Esta normativa desarrolla, entre otros, el artículo 29.5 de la **Ley 10/2014, de 26 de junio**, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, “LOSSEC”), y el artículo 37 del **Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero**, por el que se desarrolla dicha ley (en adelante, “ROSSEC”). Tal y como establece la norma, el “Colectivo identificado” será aquel formado por los consejeros, altos directivos o empleados cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad, debiendo incluirse al menos los que se recogen en el artículo 32.1 de la Ley 10/2014 y los que cumplan los criterios establecidos en los artículos 2 a 6 del Reglamento Delegado (UE) n.º 2021/923.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS

Las últimas reformas normativas aplicables a las entidades de crédito han establecido un marco regulatorio en materia de remuneraciones, orientado a evitar potenciales conflictos de interés derivados de criterios retributivos que incentiven una excesiva asunción de riesgos en la gestión de las entidades. A este respecto, se establecen requerimientos remunerativos con especial trascendencia en aquellas categorías de personal que, debido a su actividad profesional, pueden tener una incidencia **significativa en el perfil de riesgo de las entidades de crédito (en adelante, el “Colectivo Identificado”)**.

Este marco se fundamenta en los principios del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea (Basilea III), y en la Unión Europea se articula a través del **Reglamento (UE) nº 575/2013 (“CRR”)** y la **Directiva 2013/36/UE (“CRD IV”)**, que conforman el denominado **Paquete CRD IV**. Este paquete introdujo importantes novedades en materia de remuneraciones del Colectivo Identificado, entre las cuales destaca la obligación de publicar determinada información sobre su remuneración, conforme a lo dispuesto en el **artículo 450 del CRR**, en su interpretación vigente según las directrices y normas técnicas desarrolladas por la **Autoridad Bancaria Europea (EBA)**.

En España, la transposición del **Paquete CRD IV** se llevó a cabo mediante la aprobación de la **Ley 10/2014, de 26 de junio**, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, “LOSSEC”), y su desarrollo reglamentario a través del **Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero** (en adelante, “ROSSEC”), que introdujeron nuevas obligaciones en materia de remuneraciones dentro del marco de ordenación y disciplina de las entidades de crédito españolas.

Como culminación de este proceso, el **Banco de España** aprobó la **Circular 2/2016, de 2 de febrero**, sobre supervisión y solvencia, que especifica, entre otras cuestiones, las obligaciones de información al mercado que las entidades deben publicar en su página web en materia de remuneraciones, ampliando los requerimientos establecidos en el artículo 450 del **Reglamento (UE) nº 575/2013 (“CRR”)** en relación con el **Colectivo Identificado**. Posteriormente, este marco normativo se ha visto modificado por el **Paquete CRD V**, compuesto por la **Directiva (UE) 2019/878** y el **Reglamento (UE) 2019/876 (“CRR II”)**, que introducen novedades relevantes en materia de gobernanza, remuneraciones y requisitos prudenciales. En España, la transposición de la CRD V se realizó mediante el **Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril**, y el **Real Decreto 970/2021, de 8 de noviembre**, que modificaron la LOSSEC y el ROSSEC, respectivamente.

Finalmente, el **Banco de España** ha actualizado la **Circular 2/2016** mediante la **Circular 3/2022, de 30 de marzo**, y otras posteriores, como la **Circular 3/2023, de 31 de octubre**, para incorporar las nuevas exigencias derivadas del Paquete CRD V, reforzando así el marco de transparencia y control sobre las políticas de remuneración aplicables al Colectivo Identificado

En este sentido, y dando cumplimiento a las obligaciones establecidas se publica el presente Documento Informativo de Remuneraciones.

A efectos de facilitar la transparencia y el acceso a la información exigida en materia de remuneraciones del **Colectivo Identificado**, el documento se estructura en las siguientes secciones:

- Individualización del Colectivo Identificado.
- Procedimientos de evaluación de la idoneidad del Colectivo Identificado.
- Remuneración del Colectivo Identificado.

3. INDIVIDUALIZACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

El **artículo 32 de la Ley 10/2014, de 26 de junio** (LOSSEC), establece la obligación de las entidades de crédito de remitir al **Banco de España** una relación indicativa de aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales puedan tener una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la entidad. Estas personas conforman el denominado **Colectivo Identificado**.

Asimismo, la **norma 64 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero**, del Banco de España, en su redacción vigente tras la modificación introducida por la **Circular 3/2023, de 31 de octubre**, establece la obligación de publicar determinada información relativa al Colectivo Identificado. Esta información debe incluir, entre otros aspectos, una **descripción de las categorías de personal con incidencia en el perfil de riesgo** y el **número de personas identificadas** en cada una de dichas categorías.

A estos efectos, a continuación, se desglosan aquellas incluidas dentro del Colectivo Identificado de WiZink* en 2025:

Posición	Nº de personal
Board members	6
Chief Executive Officer	1
Chief Audit Executive	1
Chief Financial Officer	1
Chief Risk and Compliance Officer	1
Chief of Business Development and Institutional Relationships	1
Chief People Officer	1
Chief Operating and Technology Officer	1
Chief Business Officer Cards Spain, Personal Loans and Deposits	1
Chief Business Officer – Aplazame & Lendrock	1
Chief of Business Portugal	1
Chief Legal Officer	1
Head of Compliance	1

* El colectivo identificado incluye al personal clave que haya cumplido las condiciones establecidas por la normativa para su identificación como tal durante un periodo de al menos 3 meses dentro del mismo año financiero, conforme a lo establecido en el apartado 102 de la Guía EBA.

4. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD

De acuerdo con lo establecido en la LOSSEC y en el ROSSEC, la Entidad ha aprobado un procedimiento específico para valorar la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de aquellos empleados que forman parte del Colectivo Identificado de WiZink.

En este sentido, de acuerdo con el procedimiento de evaluación de la idoneidad establecido por la Entidad, la evaluación de la idoneidad es ejercida por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones o por el Consejo de Administración en virtud de las funciones a realizar (en ambos casos el Departamento de Recursos Humanos presta soporte en la evaluación de la idoneidad), que toma en consideración distintos parámetros, entre los cuales cabe destacar la existencia de incompatibilidades para el ejercicio del cargo en cuestión, cuya existencia impide el resolver el procedimiento de evaluación de idoneidad con resolución favorable.

A modo de resumen, los principios generales establecidos en el procedimiento de evaluación de idoneidad de la Entidad pueden ser resumidos en los siguientes:

- El Consejo de Administración adopta decisiones en la idoneidad de la alta dirección y los directores generales de la Entidad.
- El Comité de Nombramientos y Remuneraciones adopta decisiones sobre la idoneidad del restante personal del Colectivo Identificado.
- El Comité de Nombramientos y Remuneraciones es igualmente responsable de las comunicaciones que deban ser enviadas al Banco de España en materia de evaluación de idoneidad.
- En el caso de que la parte evaluada difiera con la decisión adoptada por el órgano que adoptó tal decisión, el procedimiento de evaluación de la idoneidad ha establecido un mecanismo de apelación y revisión.

Adicionalmente, el procedimiento de evaluación de la idoneidad contempla un mecanismo de reevaluación continua de la idoneidad, por medio del cual todos los miembros del Consejo de Administración y el personal que conforma el Colectivo Identificado deben completar los formularios establecidos por la Entidad y aprobados por el Banco de España a tal efecto.

Asimismo, y en el caso de que alguna de las condiciones que configuraron el resultado favorable de la evaluación de la idoneidad haya sufrido modificaciones, las mismas serán evaluadas a los efectos de determinar la necesidad de realizar un nuevo proceso de evaluación de la idoneidad.

5. REMUNERACIÓN

5.1. Política de remuneraciones del Consejo de Administración

La Junta General de la Entidad, con fecha 7 de enero de 2025 aprobó la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración. Se destaca que los servicios prestados por los miembros del Consejo de Administración no son remunerados, a excepción de los consejeros considerados como independientes y ejecutivos. En este sentido, el Consejo de Administración aprobó en fecha 12 de diciembre de 2024 la Política de Remuneraciones de la Entidad, que incluye un apartado específico para la remuneración del Colectivo Identificado de la Entidad, tal y como se indica en el apartado 5.2.1. siguiente.

En relación con los consejeros independientes, los mismos tienen derecho a una remuneración fija que es establecida anualmente por la junta general ordinaria de accionistas, así como a los gastos en los que incurran durante el desarrollo de sus tareas. Esta remuneración se atiende en doce mensualidades, de tal

forma que la misma es prorrateada para el caso de que la dedicación sea inferior a los doce meses de ejercicio social.

A continuación, se incluye un cuadro comprensivo de la remuneración total devengada en 2025 por cada uno de los miembros del Consejo de Administración que tienen la consideración de consejeros independientes y ejecutivos (en miles de euros):

Consejero	Remuneración fija	Remuneración variable (1)	Dietas	Renta variable a corto plazo	Renta variable a largo plazo	Remuneración por pertenencias a Comisiones	Otros (2)	Total
D. François Xavier Marie Miqueu (independiente)	120	---	---	---	---	78	---	198
Dña. María Luisa Lombarderoa Barcelo (independiente)	77	---	---	---	---	23	---	100
D. Joaquim Saurina (independiente)	240	---	---	---	---	0	25	265
Dña. Anna Gatti (independiente)	120	---	---	---	---	85	---	205
D. Iheb Nafaa Ghediri (ejecutivo)	700	452	---	---	---	---	225	1.377
								2.145

(1) Incluye Bonus devengado en 2025 así como beneficio discrecional de pensiones

(2) Incluye planes y compromisos por pensiones, seguro de vida y salud, otros conceptos contractuales convenidos y otras retribuciones en especie

5.2. Política de remuneraciones del resto del Colectivo Identificado

5.2.1. Principios generales de remuneración de la Entidad

El Consejo de Administración de WiZink, con fecha 23 de octubre de 2019, por primera vez, aprobó la Política de Remuneraciones, que incluye un apartado específico para la remuneración del Colectivo Identificado de la Entidad. Asimismo, esta política se revisa anualmente asegurando su alineamiento con la normativa aplicable y principios que rigen la gestión de la remuneración en la Compañía. En este sentido, la última revisión y aprobación se produjo en diciembre de 2024.

Los principios sobre los que se asienta la política de remuneraciones general de la Entidad son los siguientes:

- 1) La sostenibilidad del negocio y la cultura del alto desempeño y reconocimiento, dentro del marco jurídico aplicable a las entidades de crédito, guiado por los principios de cumplimiento, transparencia y gestión prudente del riesgo;
- 2) La inversión en remuneraciones se realiza con base a unos beneficios demostrables, mutuos y razonables;
- 3) La transparencia con los “stakeholders”, aplicando a este respecto mecanismos de control en los procesos;
- 4) Los planes específicos de remuneraciones se realizan de acuerdo a la contribución, a las habilidades y a las circunstancias de los diferentes grupos de empleados. En este sentido, se presta especial atención a las funciones de control, a aquellos empleados que integran el Colectivo Identificado, y a los eventos de riesgos definidos por el Comité de Riesgos.
- 5) La no discriminación por razones de género, edad, origen, nacionalidad, raza o cualquier otra razón no especificada, así como el cumplimiento con la legislación vigente;
- 6) Un paquete comprensivo de remuneraciones dinerarias y en especie, que respete las diversas necesidades de los empleados y las expectativas que se tengan:

- Remuneración fija: sobre la base de la posición de los empleados y su desempeño individual.
- Remuneración variable: vinculada a la consecución de resultados y en línea con la estrategia de la Entidad, el marco de apetito al riesgo y con especial atención al control del riesgo con el fin de evitar cualquier conflicto de interés.
- Beneficios: un competitivo paquete de beneficios alineado con la cultura de la Entidad.
- Otros procesos y programas y un compromiso de desarrollo profesional.

La remuneración se basa en la adecuada combinación de remuneración fija y variable, representando la remuneración fija un alto porcentaje de la remuneración total, reduciendo de esta manera potenciales riesgos de conflictos de intereses por los empleados que conforman el Colectivo Identificado.

- 7) Una remuneración basada en el capital interno de la Entidad, en el reconocimiento de las diferencias de responsabilidad y contribuciones, y la competitividad externa, aplicando una posición flexible a la posición en el mercado.
- 8) El compromiso con los objetivos y el reconocimiento de las personas y equipos, reflejando en las remuneraciones el desempeño en las diferentes categorías, con una especial atención en lo que respecta a aquellos empleados que conforman el Colectivo Identificado.
- 9) Revisión anual de los programas de remuneración, evaluando el impacto en la gestión del riesgo, los resultados y la motivación de los empleados, así como una revisión de los riesgos de aquellos empleados que integran el Colectivo Identificado.

5.2.2. Medidas previstas para ajustar la remuneración del Colectivo Identificado en caso de desempeño inferior al esperado

La remuneración de los empleados que conforman el Colectivo Identificado se verá afectada por el correspondiente ajuste en caso de que su desempeño no haya sido el previsto.

A este respecto, el consejo de administración de WiZink fija un conjunto de criterios objetivos, específicos, medibles, alcanzables, relevantes, concretos y temporales y el departamento de recursos humanos de WiZink colabora en la medición del desempeño de los mismos. Estos criterios están siempre alineados con la política de remuneraciones y su desempeño tiene incidencia directa en la remuneración individual de cada uno.

Asimismo, la remuneración variable es revisada anualmente en base al desempeño obtenido, si bien como se ha mencionado anteriormente, en relación con el Colectivo Identificado es preciso destacar que la parte correspondiente a la remuneración fija es más elevada que la correspondiente a la remuneración variable.

5.2.3. Consideración de los riesgos en la determinación de la remuneración del Colectivo Identificado

Tal y como se recoge en los principios generales de la política de remuneraciones de WiZink descritos en el apartado 5.2.1., en la elaboración de las remuneraciones se presta especial atención al control del riesgo de la Entidad.

Asimismo, además del desempeño individual de cada empleado, el procedimiento de revisión salarial de WiZink tiene especialmente en cuenta los riesgos a los que se ve expuesta la Entidad. En lo que respecta al Colectivo Identificado, la remuneración variable está igualmente vinculada a objetivos concretos.

Asimismo, en el caso de que alguno de los empleados mediante alguna acción haya podido causar pérdidas significativas para la Entidad, o sea responsable de las mismas, se podrá reducir hasta en un 100% su remuneración variable. Las mismas consecuencias se podrán aplicar en caso de que algunos de los empleados no cumplan con los estándares mínimos de conducta profesional.

5.2.4. Información específica de la remuneración del Colectivo Identificado en 2025 (no se recoge en esta relación a los miembros del Consejo de Administración ni al CEO):

	Banca Comercial	
	Miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
Número de miembros del personal identificado	9	2
Remuneración fija total	2.648.719	336.870
De la cual: en efectivo	1.992.053	302.935
De la cual: otros instrumentos	656.666	33.935
Remuneración variable total	993.545	118.923
De la cual: en efectivo	478.998	84.325
- De la cual: diferida	191.599	13.839
De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	478.998	34.599
- De la cual: diferida	191.599	13.839
De la cual: otras modalidades*	35.550	-
Remuneración total	3.642.264	455.793

* De la cual: otras modalidades: Se incluye el beneficio discrecional de pensiones.

5.2.5. Proceso de aprobación de las remuneraciones

Para asegurar el cumplimiento de los requerimientos legales, la sostenibilidad del negocio y la prudente gestión del riesgo, el proceso de cálculo y pago de las remuneraciones se realizará en estricto cumplimiento de los procesos descritos a continuación:

Fecha	Remuneración anual fija - Departamento encargado
1Q / 2Q Año X-1	- Establecimiento de objetivos en línea con los objetivos marcados por la Entidad – Equipo de Gestión Comité de Nombramientos y Remuneraciones - Establecimiento de objetivos por las áreas y departamentos – Directores y <i>Managers</i>
4Q Año X-1	Elaboración del presupuesto preliminar para los aumentos salariales – RRHH / Finanzas y aprobación de Comité de Nombramientos y Remuneraciones
Ene. Año X	- Preparación de la revisión del desempeño – Responsable - Reunión de ajuste: revisión de la propuesta de base de aumento salarial – Responsable / Director de Área / RRHH - Aprobación de las subidas salariales – Director de RRHH / Dirección General
Feb. Año X	- Aprobación de las subidas salariales del Colectivo Identificado – Comité de Nombramientos y Remuneraciones - Revisiones individuales del desempeño y comunicación de las subidas salariales. Comunicación de las expectativas de desempeño y formación y plan de desarrollo – <i>Manager</i> / Empleado (RRHH)

	Remuneración variable - Departamento encargado
1Q / 2Q Año X-1	- Establecimiento de objetivos en línea con los objetivos marcados por la Entidad – Equipo de Gestión / Comité de Nombramientos y Remuneraciones - Establecimiento de objetivos por las áreas y departamentos – Directores y <i>Managers</i>
3Q Año X-1	Revisión de objetivos semi anual
Dic Año X-1	- Monitorización de los objetivos – Directores / <i>Managers</i> - Preparación de la revisión de desempeño – <i>Managers</i>
Ene. Año X	- Estimación de cumplimiento de objetivos de compañía, y establecimiento de pool de bono – Finanzas / Dirección General y Comité de Nombramientos y Remuneraciones - Evaluación del desempeño.
Feb. Año X	- Propuestas de retribución variable – Equipo de Gestión / <i>Managers</i> / RRHH - Aprobación de la remuneración variable a ser pagada al Colectivo Identificado – Comité de Nombramientos y Remuneraciones - Reuniones individuales del desempeño. Comunicación del tanto por ciento de los objetivos cumplidos y de la remuneración variable a abonar – <i>Manager</i> / Empleado (RRHH)

En 2025 se ha mantenido un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 100% del componente fijo de la remuneración en línea con lo establecido en la norma, no habiéndose aprobado excepciones por encima de este margen para dicho ejercicio.