

# Documento Informativo sobre remuneraciones 2019

## 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 .....	9
5.2.4. Información específica de la remuneración del Colectivo Identificado ....	9
5.2.5. Proceso de aprobación de las remuneraciones .....	10

## 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 las normas 60 y 61 de la 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) nº 575/2013 (en adelante, la **“Circular 2/2016”**), que desarrollan los artículos 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, 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 (en adelante, **“ROSSEC”**).

## 2. ANTECEDENTES NORMATIVOS

Las últimas reformas normativas aplicables a las entidades de crédito han tratado de establecer un marco regulatorio en materia de remuneraciones, enfocado en buena medida a evitar potenciales conflictos de interés como consecuencia de criterios remunerativos que incentiven una excesiva asunción de riesgos en la gestión de las entidades de crédito.

A este respecto, se han establecido nuevos 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”)**.

En este sentido, como consecuencia de los principios establecidos por el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea de 2011 (Basilea III), hay que destacar en la Unión Europea la aprobación del Reglamento (UE) **Nº 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 (“CRR”)** el cual junto a la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, conforman el paquete regulatorio **CRD IV (en adelante, conjuntamente, el “Paquete CRD IV”)** que ha introducido importantes novedades en materia de remuneraciones del Colectivo Identificado, entre las cuales y a los efectos de este documento cabe destacar la obligación de publicar determinada información sobre la remuneración del Colectivo Identificado de acuerdo con el artículo 450 de CRR.

En España, a estos efectos, la transposición del Paquete CRD IV se ha producido por medio de la aprobación de la LOSSEC, y con posterioridad con la publicación del ROSSEC en desarrollo de la LOSSEC, que igualmente ha introducido nuevas obligaciones en materia de remuneraciones, en el marco de ordenación y disciplina de entidades de crédito españolas.

Finalmente, y como conclusión del proceso de transposición en España del Paquete CRD IV, el Banco de España ha aprobado la Circular 2/2016 que, entre otras cuestiones, especifica las obligaciones de información al mercado que las entidades de crédito tienen que publicar en su página web en materia de remuneraciones, ampliando los requerimientos de información establecido en el ya mencionado artículo 450 de CRR en relación con el Colectivo Identificado.

En este sentido, y dando cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Circular 2/2016, se publica el presente Documento Informativo de Remuneraciones, que a estos efectos se divide 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 LOSSEC establece la obligación a las entidades de crédito de presentar ante el Banco de España una lista indicativa de aquellas categorías de empleados cuya actividad puede tener incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad, y que por ende conforman el Colectivo Identificado.

Igualmente, la norma 60 de la Circular 2/2016 establece la obligación de publicar determinada información relativa al Colectivo Identificado, incluyendo una descripción de las categorías con incidencia en el perfil de riesgo y el número de personas identificadas en cada una de las categorías.

A estos efectos, a continuación se desglosan aquellas categorías de personal incluidas dentro del Colectivo Identificado de WiZink\*:

Categoría de personal	Descripción	Nº de personal
Dirección General	Chief Executive Officer	1
Dirección de Auditoría Interna	Internal Audit Director	1
Dirección de Desarrollo Corporativo e Innovación	Chief Corporate Development & Innovation Officer	1
Dirección de Gestión de Clientes	Chief Customer Management Officer	1
Dirección de Transformación y Optimización de Negocio	Chief Business Transformation and Optimization Officer	1
Dirección de Riesgos	Chief Risk Officer	1
Dirección Legal y de Cumplimiento Normativo	Chief Legal & Compliance Officer	1
Dirección de Tecnología y Operaciones	Chief Technology & Back Office Operations Officer	1
Tesorero	Head of Treasury & Capital Markets	1
Dirección de Ventas en Iberia y Representación Regulatoria en Portugal	Head of Commercial Portugal	1
Dirección de Personal, Organización y Cultura	Chief People Officer	1
Dirección de Finanzas	Chief Financial Officer	1
Dirección de Personal	Chief of Staff	1
Dirección de Estrategia de Clientes	Customer Strategy Director	1
Dirección de Cumplimiento Normativo	Head of Compliance	1
Dirección de Control Financiero	Head of Financial Control	1
Dirección General	Managing Director	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 89 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 30 de octubre de 2019, 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 23 de octubre de 2019, la Política de Remuneración 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 2019 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 anualizada	Remuneración variable (% target)	Dietas	Renta variable a corto plazo	Renta variable a largo plazo	Remuneración anualizada por pertenencias a Comisiones	Otros (3)	Total
D <sup>a</sup> . Geeta Gopalan (independiente)	80.000 €	N/A	N/A	N/A	N/A	47.000 €	N/A	124.333 €
D. Peter Herbert (independiente)	80.000 €	N/A	N/A	N/A	N/A	34.000 €	N/A	114.000 €
D. Joaquim Saurina (independiente)	80.000 €	N/A	N/A	N/A	N/A	27.000 €	N/A	59.689 €
D. José Luis del Valle (independiente)	240.000 €	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	240.000 €
D. Miguel Ángel Rodríguez Sola (1) (ejecutivo)	650.000 €	150%	N/A	N/A	N/A	N/A	1.499 €	199.909 €
D. Richard Iñaki Perkins del Valle (2) (ejecutivo)	333.125 €	40%	N/A	N/A	N/A	N/A	4.480 €	312.143 € (4)
*No incluye remuneración variable devengada en ejercicios financieros anteriores a 2019.								1.050.074 €

(1) Consejero ejecutivo desde el 19 de septiembre de 2019.

(2) Cesó como consejero el 30 de junio de 2019

(3) Incluye seguros de vida, de salud y otras retribuciones en especie.

(4) Incluye 125 miles de euros con motivo de su cese como consejero ejecutivo el 30.06.2019, como pago compensatorio por los 6 primeros meses de su compromiso de no competencia post contractual durante un período de 18 meses.

## 5.2. Política de remuneraciones 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, aprobó la Política de Remuneración, que incluye un apartado específico para la remuneración del Colectivo Identificado de la Entidad.

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 remuneración 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 2019:

Área de negocio (Datos a 31 de diciembre de 2019)	Banca de inversión	Banca comercial	Gestión de activos	Resto
<b>Número de empleados identificados</b>	N/A	17	N/A	N/A
Área de negocio	N/A	14	N/A	N/A
Funciones de control	N/A	3	N/A	N/A
<b>Importe de la remuneración fija total (miles €)</b>	N/A	3.360	N/A	N/A
<b>Importe de la remuneración variable total (miles €)</b>	N/A	300	N/A	N/A
En metálico	N/A	300	N/A	N/A
En acciones o instrumentos relacionados	N/A	0	N/A	N/A
En otros instrumentos	N/A	0	N/A	N/A
<b>Importe del ajuste explícito posterior por desempeño aplicado en el año para las remuneraciones devengadas en años posteriores</b>	N/A	0	N/A	N/A
<b>Número de destinatarios de remuneración variable garantizada</b>	N/A	1	N/A	N/A
<b>Número de destinatarios de indemnizaciones por despido</b>	N/A	3	N/A	N/A
<b>Importe total de indemnizaciones por despido pagadas (miles €)</b>	N/A	1.745	N/A	N/A
<b>Número de destinatarios de beneficios discrecionales de pensiones</b>	N/A	0	N/A	N/A
<b>Importe total de beneficios discrecionales de pensiones</b>	N/A	0	N/A	N/A

A los efectos de lo establecido el artículo 450 del Reglamento (UE) 575/2013 se hace constar que ningún miembro del Colectivo Identificado percibe una remuneración de 1 millón EUR o más por ejercicio financiero.

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Establecimiento de objetivos en línea con los objetivos marcados por la Entidad – Equipo de Gestión Comité de Nombramientos y Remuneraciones</li> <li>○ Establecimiento de objetivos por las áreas y departamentos – Directores y <i>Managers</i></li> </ul>
4Q Año X-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaboración del presupuesto preliminar para los aumentos salariales – RRHH / Finanzas y aprobación de Comité de Nombramientos y Remuneraciones</li> </ul>
Ene. Año X	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Preparación de la revisión del desempeño – Responsable</li> <li>○ Reunión de ajuste: revisión de la propuesta de base de aumento salarial – Responsable / Director de Área / RRHH</li> <li>○ Aprobación de las subidas salariales – Director de RRHH / Dirección General</li> </ul>
Feb. Año X	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Aprobación de las subidas salariales del Colectivo Identificado – Comité de Nombramientos y Remuneraciones</li> <li>○ 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)</li> </ul>

	Remuneración variable - Departamento encargado
1Q / 2Q Año X-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Establecimiento de objetivos en línea con los objetivos marcados por la Entidad – Equipo de Gestión / Comité de Nombramientos y Remuneraciones</li> <li>○ Establecimiento de objetivos por las áreas y departamentos – Directores y <i>Managers</i></li> </ul>
3Q Año X-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Revisión de objetivos semi anual</li> </ul>
Dic Año X-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Monitorización de los objetivos – Directores / <i>Managers</i></li> <li>○ Preparación de la revisión de desempeño – <i>Managers</i></li> </ul>
Ene. Año X	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estimación de cumplimiento de objetivos de compañía, y establecimiento de pool de bono – Finanzas / Dirección General y Comité de Nombramientos y Remuneraciones</li> <li>○ Evaluación del desempeño.</li> </ul>
Feb. Año X	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Propuestas de retribución variable – Equipo de Gestión / <i>Managers</i> / RRHH</li> <li>○ Aprobación de la remuneración variable a ser pagada al Colectivo Identificado – Comité de Nombramientos y Remuneraciones</li> <li>○ 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)</li> </ul>

En cuanto a la información sobre las remuneraciones pagadas durante el ejercicio 2019 a los encargados de supervisar la remuneración del Colectivo Identificado, es preciso mencionar que esta tarea es realizada por el Consejo de Administración de la Entidad junto con la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones; en consecuencia, a estos efectos, es preciso referirse al apartado 5.1 anterior de este documento, sobre el contenido de la política de remuneraciones del Consejo de Administración.

En último lugar, se informa de que la junta general de accionistas de la Entidad, con fecha 23 de octubre de 2019, aprobó una remuneración variable de hasta el 200% de la remuneración fija para el Colectivo Identificado, tras la recomendación efectuada por el Consejo de Administración.