

Política de Retribuciones.

16 de diciembre de 2024

Índice:

1.	Objeto, marco normativo y ámbito de aplicación	2
2.	Aprobación, revisión y control	3
3.	Principios Generales y Componentes de la retribución.....	4
4.	Esquema retributivo	5
5.	Compromisos contractuales	11
6.	Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales.....	11
7.	Prohibición de las operaciones de cobertura.....	11
8.	Principio de proporcionalidad.....	12
9.	Obligaciones de publicidad y transparencia.....	12

1. OBJETO, MARCO NORMATIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.1 Objeto

Este documento recoge la política de remuneración del colectivo identificado (**la Política Retributiva o la Política de Remuneraciones**) de la entidad **CBNK Gestión de Activos, S.G.I.I.C., S.A.U.** (la Entidad) que forma parte del grupo empresarial Grupo CBNK (**el Grupo**), cuya sociedad **matriz** es Banco CBNK, S.A. (la Matriz).

La Política de Remuneraciones está orientada a la generación de valor para la Entidad, los vehículos que gestiona y, por ende, para el Grupo.

Además, trata de promover y ser compatible, a medio y largo plazo, con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos asumidos por la Entidad y con la estrategia empresarial, los objetivos y los intereses de la Entidad y de los vehículos que gestiona y con los valores del Grupo.

Esta Política contiene una descripción de los principios básicos de la misma, los pasos a seguir para la propuesta y aprobación de las remuneraciones, la composición de los elementos retributivos y el esquema de asignación y pago. Todo ello siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones.

Respecto del Colectivo Identificado, resultará de aplicación, en aquellos apartados que le son aplicables, la Política retributiva aplicable al colectivo identificado de Banco CBNK

1.2 Marco normativo

Para el desarrollo de la Política Retributiva de la Entidad, además de sus estatutos sociales (los **Estatutos Sociales**), se han tenido en cuenta, entre otras, las siguientes normas:

- a. Recomendación 2009/384/CE de la Comisión, de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros.
- b. Directiva 61/2011/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.
- c. Reglamento Delegado de la Comisión nº 231/2013, de 19 de diciembre de 2012, por el que se complementa la Directiva AIFMD.
- d. Directiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, que modifica la 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 ("Directiva UCITS V").
- e. Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva ("LIIC").

- f. Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva (“RIIC”).
- g. Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, que supone la transposición al derecho español de, entre otras, de la Directiva AIFMD y de la Directiva UCITS (“Ley 22/2014”).
- h. Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva con arreglo a la Directiva AIFMD y a la Directiva UCITS y, en su condición de empresa que presta servicios de inversión, Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración con arreglo a la Directiva de la Unión Europea en materia de Mercados de Instrumentos Financieros (“Directiva MiFID II”). La CNMV ha venido comunicando a ESMA su intención de cumplir con 4 estas Directrices y ha hecho público el propósito de incorporarlas a sus prácticas y procedimientos de supervisión.
- i. Adicionalmente, CBNK Gestión de Activos se encuentra sujeta a los documentos de carácter normativo o aclaratorio que, sobre esta materia, pueda emitir la CNMV.

1.3 Ámbito de aplicación

Esta Política de Remuneraciones atañe a los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, altos directivos, responsables de asumir riesgos, los que ejercen funciones de control interno y cualquier empleado que reciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que el de los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de las IIC que gestionen (**el Colectivo Identificado**).

La determinación del Colectivo Identificado de la Entidad será llevada a cabo y revisada anualmente por su Consejo de Administración.

La Política Retributiva que se aplica al resto del personal de la Entidad es consecuente con los principios recogidos en la presente Política.

2. APROBACIÓN, REVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Corresponde a la Junta General de accionistas, a propuesta del Consejo de Administración de la Entidad, aprobar la Política de Remuneraciones de la Entidad, así como las modificaciones de ésta.

El Consejo de Administración de la Entidad fijará los principios generales de la Política Retributiva, los revisará periódicamente y será también el responsable de su aplicación.

El Consejo de Administración de la Entidad es el responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política retributiva aplicable al Colectivo Identificado que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en la misma.

Al menos una vez al año, se hará una evaluación independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función supervisora.

3. PRINCIPIOS GENERALES Y COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN

3.1 Principios generales

La Política de Remuneraciones será acorde con una gestión sana y eficaz de los riesgos financieros y no financieros (criterios ambientales, sociales y de gobierno, ESG por sus siglas en inglés), no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, las normas de los fondos o los estatutos de los vehículos que gestionen.

Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Entidad, de los vehículos que gestionen o de los inversores de la IIC, e incluirán medidas para evitar los conflictos de intereses.

Se alineará con el deber de gestión efectiva de conflicto de intereses y con la obligación de gestión de riesgos en materia de normas de conducta, a fin de velar por que los intereses de los inversores de los vehículos no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad en el corto, medio y largo plazo.

El nivel retributivo de las personas estará en consonancia con el mercado, teniendo en cuenta el tamaño y características de los vehículos que gestionen, de la Entidad y del Grupo al que pertenecen.

Igualmente, ha de tenerse muy en cuenta la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada miembro del Colectivo Identificado, velando, en todo momento, por una adecuada equidad interna.

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que la política de elementos variables de la remuneración pueda ser plenamente flexible, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.

En la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o los lotes de componentes variables de la remuneración, se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros.

Se establecerá una política de retención y diferimiento apropiada, a fin de que los incentivos estén alineados con los intereses a medio y largo plazo de la Entidad y de los vehículos que gestiona.

Se fijarán cláusulas que puedan limitar o impedir, en determinados supuestos, la percepción de la parte de la remuneración variable diferida pendiente de cobro.

Como norma, sólo se podrá conceder retribución variable a los miembros del Colectivo Identificado, siempre que no comprometa la solvencia de la Entidad, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Por último, se dotará de la máxima transparencia a la información sobre las retribuciones del Colectivo Identificado.

3.2 Componentes de la retribución

3.2.1 Remuneración fija. Retribuye las funciones que desempeña cada empleado en su puesto de trabajo y a la hora de fijarla se tendrá muy en cuenta la experiencia profesional, la dificultad de la actividad a desarrollar y el nivel de responsabilidad asumido por el individuo en la Entidad.

3.2.2 Remuneración variable. Es de carácter potestativo y dependerá de un proceso anual de fijación de objetivos que permita medir el desempeño tanto con criterios cualitativos como cuantitativos vinculados a las funciones que desarrolle cada persona.

Retribuye la creación de valor para la Entidad y los vehículos que gestiona, y recompensa la implicación del empleado en los objetivos y estrategias de la Entidad, la predisposición a realizar el trabajo encomendado adecuadamente, el grado de cumplimiento de aquellos procedimientos o normas que inciden en su actividad (Reglamento Interno de Conducta, prevención de conflictos de interés, abuso de mercado, etc.) y la alineación con la filosofía empresarial de la Entidad y del Grupo y los intereses de éstos a medio y largo plazo, asegurando que esta componente variable no fomente una asunción inadecuada de riesgos.

Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados de las IIC, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de las IIC afectadas y los resultados globales de la SGIIC, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a criterios financieros como no financieros.

La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de la IIC gestionado por la SGIIC, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso de la IIC que gestione y sus riesgos de inversión.

En general, la remuneración variable se podrá conceder siempre que la Entidad obtenga beneficios y que la evaluación del desempeño de los parámetros cualitativos arroje un resultado positivo.

4. ESQUEMA RETRIBUTIVO

4.1 Funciones del Consejo de Administración

Compete al Consejo de Administración de la Entidad, en relación con la Política de Remuneraciones, las siguientes funciones, que se detallan con carácter enunciativo no limitativo:

- Elevar a la Junta General de accionistas la Política de Remuneraciones para su aprobación de las categorías del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.
- Verificar periódicamente, como parte integrante de la función general de supervisión, la correcta y efectiva aplicación de la retribución variable del Colectivo Identificado.
- Adoptar, en su caso, las medidas correctoras que fuesen necesarias o convenientes para la adecuada y efectiva aplicación de lo establecido en esta Política.
- Aprobar las propuestas de remuneración anual (fija, variable, diferimiento, etc.) que presente el Presidente del Consejo de Administración, de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, y que quedarán por ello incluidos en el Colectivo Identificado.
- Autorizar, con carácter previo a su firma, las cláusulas contractuales que reconozcan a empleados el derecho a una retribución variable mínima garantizada (sólo para nuevas contrataciones y para un horizonte temporal de un año), el derecho a indemnización por rescisión anticipada del contrato o el derecho a beneficios discrecionales de pensión.
- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión, a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de esta Política de Remuneraciones.

Las siguientes funciones ayudarán al Consejo en su cometido:

- La Dirección Corporativa de Personas y Comunicación participará y asesorará en la elaboración y revisión de la Política Retributiva de la Entidad, incluyendo la estructura de la remuneración, los niveles de la remuneración y los programas de incentivos.
- La función de Administración evaluará cómo afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo de la Entidad.
- La función de cumplimiento de CBNK Gestión de Activos analizará cómo afecta la Política Retributiva al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la Entidad, con especial hincapié en los posibles conflictos de interés que se pudieran derivar, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al órgano de dirección.
- La función de auditoría interna, con el asesoramiento externo independiente que considere oportuno al efecto, en su caso, realizará una supervisión de la aplicación de la política.

4.2 Procedimiento de propuesta y aprobación de las remuneraciones

Anualmente se llevará a cabo, coordinado por el Departamento de Recursos Humanos del Grupo, un proceso de evaluación del desempeño profesional individual de todo el personal de la Entidad, donde está incluido el Colectivo Identificado, excepto los miembros del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta de su Presidente y del Consejero Ejecutivo, dará el visto bueno a la cuantía y distribución de la remuneración anual total de los empleados para el ejercicio previo y a la estimación para el siguiente ejercicio.

No obstante, la retribución anual del Consejero ejecutivo (cuando exista dicha figura en CBNK Gestión de Activos) y del personal integrante de los Departamentos de Control Interno, será aprobada por el Consejo de Administración a propuesta del Presidente del Consejo de la Entidad.

4.3 Colectivo Identificado

Las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad, que cumplan con los siguientes criterios cualitativos o cuantitativos se integrarán dentro del colectivo de CBNK Gestión de Activos.

Criterios Cualitativos:

- 1) Es miembro del Consejo de Administración;
- 2) Es miembro de la Alta Dirección;
- 3) Es responsable de control interno o de la función de auditoría interna (o de las funciones de control de riesgos y cumplimiento normativo el día que dejen de depender del responsable de control interno).

Criterios Cuantitativos:

Se considerará que un miembro del personal de CBNK Gestión de Activos tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad cuando cumpla alguno de los criterios cuantitativos siguientes:

- a) Su remuneración es igual o superior a 500.000 euros;
- b) Se le ha concedido una remuneración total igual o superior a 750.000 euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.
- c) Si CBNK Gestión de Activos tuviera más de 1000 empleados, forma parte del 0,3% del personal, redondeado al entero superior más próximo, al que se ha concedido la mayor remuneración total en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior;
- d) Con independencia de los puntos anteriores, siempre que en el ejercicio anterior se le concedió una remuneración total igual o superior a la remuneración total más baja concedida durante dicho ejercicio a un miembro de los puntos 2 y 3 anteriores y tenga una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.

4.4 Retribución del Colectivo Identificado

En función de las actividades, naturaleza y riesgo inherente de los diferentes negocios efectuados por la Entidad, la Política de Remuneraciones a aplicar al Colectivo Identificado es la siguiente:

4.4.1 Miembros del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas

De conformidad con los Estatutos Sociales, el cargo del miembro del Consejo de Administración será remunerado en concepto de dietas de asistencia.

Los miembros del Consejo de Administración tendrán derecho a un seguro colectivo de responsabilidad civil.

4.4.2 Resto del Colectivo Identificado (a excepción de la Unidad de funciones de control)

4.4.2.1 Retribución fija. Será acorde con el mercado teniendo en cuenta el tamaño y características de la Entidad.

Remunerará las funciones que desempeña cada miembro del colectivo en su puesto de trabajo, valorando su experiencia profesional, dedicación y nivel de responsabilidad en la Entidad.

4.4.2.2 Retribución variable. Para fijar el importe que corresponda a cada miembro del Colectivo Identificado con derecho a recibirla se tendrá en cuenta:

1. La evaluación individual del desempeño de su actividad, con criterios tanto financieros como no financieros. Una deficiente evaluación determinará automáticamente la no percepción de ninguna cantidad de retribución variable.
2. Los resultados:
 - de la Entidad,
 - de todo el Grupo

La evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida de los vehículos gestionados por la Entidad, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo. El porcentaje de la retribución variable ligada al cumplimiento de objetivos y estrategias a largo plazo es del 40%, lo que influye en el comportamiento del receptor para que no adopte riesgos innecesarios en la gestión de las IIC y carteras gestionadas por CBNK Gestión de Activos.

3. La sostenibilidad de los resultados de la Entidad en el tiempo y su adaptación al riesgo asumido.
4. La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma, únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad, y se justifica con arreglo a los resultados de la persona de que se trate.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma apreciable, pudiendo incluso desaparecer, cuando la Entidad obtengan unos resultados mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o de recuperación.

No se garantizará la percepción de retribución variable a ningún empleado, salvo pacto en contrario para las nuevas incorporaciones y exclusivamente para el primer año de su desempeño y así conste en su contrato laboral.

El 100% de la retribución variable se abonará en efectivo, salvo que resulte de aplicación lo previsto a este respecto en la Política retributiva del colectivo identificado de Banco CBNK.

Límites de la retribución variable

La cuantía de la retribución variable a nivel individual de los miembros del Colectivo Identificado tendrá, en general, como límite máximo un cien por cien (100 %) de su retribución fija anual.

Para ampliar este límite hasta el 200% será necesaria la aprobación expresa de la Junta General de accionistas de la Entidad.

Diferimiento de la retribución variable

Se establecen las siguientes reglas, límites y cuantías sobre la obligatoriedad de diferir parte de la retribución variable que se pueda conceder a los miembros del Colectivo Identificado:

a) En el primer semestre del ejercicio siguiente al que se haya generado el derecho a percibir la retribución variable, se determinará ésta según el procedimiento establecido y se acordará el periodo de diferimiento.

b) En caso de resultar aplicable el diferimiento, la remuneración variable del Colectivo Identificado quedará sujeta a lo establecido en la Política retributiva del colectivo identificado de Banco CBNK.

c) La retribución variable concedida que sea objeto de diferimiento de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, sólo se entregará si se cumplen, al cabo del periodo de diferimiento, las circunstancias siguientes:

- (i) Que el perfil de riesgo de la Entidad se mantenga durante todo el periodo de diferimiento en un nivel de riesgo medio; y
- (ii) Que los resultados recurrentes de la Entidad no disminuyan.

Cláusulas de reducción y recuperación (clawback) de la Remuneración Variable Anual.

Durante la totalidad del periodo de diferimiento y retención la totalidad de la remuneración variable anual del Colectivo Identificado estará sometida a cláusulas de reducción ("malus") y de recuperación de la retribución ya satisfecha ("clawback"), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de la Entidad o de las exposiciones generadas por un miembro del Colectivo Identificado, cuando dicho desempeño deficiente derive de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Conductas irregulares, fraude o incumplimientos graves del Código de Conducta y demás normativa interna aplicable por parte del miembro del Colectivo Identificado.
- Sanciones administrativas o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a una unidad concreta o al personal responsable de esta.
- Fallos importantes en la gestión de riesgos a los que haya contribuido la conducta dolosa o gravemente negligente del miembro del Colectivo Identificado.

- Reformulación de las cuentas anuales de CBNK Gestión de Activos, excepto cuando venga motivada por una modificación de la normativa contable que le resulte de aplicación.

A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada para el miembro del Colectivo Identificado con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Tanto las cláusulas de reducción como las de recuperación aplicarán sobre la remuneración variable anual correspondiente al ejercicio en que se produjo el evento que da lugar a la aplicación de la cláusula y estarán vigentes durante el periodo de diferimiento e indisponibilidad, en su caso, que aplique sobre dicha remuneración variable anual.

En el caso de que el incumplimiento grave y culpable de los deberes del miembro del Colectivo Identificado derive en un despido o cese, las cláusulas de reducción podrán aplicarse a la totalidad de la remuneración variable anual diferida pendiente de abono a la fecha en que se adopte la decisión del despido o cese, en función del perjuicio causado.

Supuestos en los que un miembro del colectivo identificado de CBNK Gestión de Activos también forme parte del colectivo identificado de otra entidad del Grupo.

Si una persona integrante del Colectivo identificado de la Gestora también lo fuera de otra/s entidad/es del Grupo, se atenderá a los siguientes principios:

Si no recibe retribución de ninguna otra entidad, le aplicaran en exclusiva los principios de esta Política de Remuneraciones.

Si recibe retribución de alguna otra entidad, los principios de esta Política Retributiva le aplican sobre la parte proporcional de sus ingresos que sean satisfechos por la Gestora.

4.4.3. Retribución de las funciones de control de la Entidad (control interno, control de riesgos y cumplimiento normativo)

Las funciones de control de la Entidad dependen directamente del Consejo de Administración, para garantizar su independencia respecto al resto de Áreas de la Entidad.

La propuesta de concesión de la remuneración variable depende de una evaluación personal cualitativa del desempeño del empleado y no de que la Entidad o los vehículos gestionados obtengan o no el beneficio o los rendimientos presupuestados, ni de los resultados individuales de las áreas de negocio que supervisa.

De acuerdo con la normativa aplicable, el personal que ejerce funciones de control en la Entidad realiza su labor de forma independiente del resto de áreas de la Entidad y cuenta con la autoridad necesaria para efectuar sus funciones.

La retribución de los integrantes del Colectivo Identificado que ejerza funciones de control en las áreas epigrafiadas en este apartado será determinada de acuerdo con los siguientes parámetros:

- a) La remuneración variable del citado personal es propuesta anualmente por el Presidente del Consejo de Administración de la Entidad para su visto bueno.

- b) La propuesta de retribución variable se determina en función de los siguientes criterios:
 - i. No podrá superar en ningún caso el cien por cien (100 %) del salario fijo del empleado.
 - ii. La propuesta de concesión de la remuneración variable dependerá de la evaluación del desempeño del empleado y no de que la Entidad obtenga o no el beneficio presupuestado, ni de los resultados de las áreas de negocio que supervisa.
- c) En cuanto a la composición y diferimiento/reducción y recuperación de la retribución variable se estará a lo expuesto en el apartado 4.4.2.2
- d) La función de Auditoría Interna de la Entidad se realiza por una empresa externa por lo que su remuneración no está sujeta a la presente Política. Si dejara de ser externalizada, sus miembros estarán sujetos a esta Política.

5. COMPROMISOS CONTRACTUALES

La Entidad no tiene establecido ningún compromiso contractual específico en caso de resolución de los contratos de los empleados incluidos en el Colectivo Identificado sin perjuicio de la aplicación de lo que establezca la legislación laboral aplicable a cada tipo de contrato suscrito.

La Entidad no tiene acordadas cláusulas de blindaje con ninguno de los miembros de la alta dirección ni con ningún empleado del Colectivo Identificado en sus contratos ni cláusulas que ligen el devengo de derechos económicos a situaciones de cambio de control de la Entidad.

Las indemnizaciones previstas en los citados contratos se aplican exclusivamente en los mismos casos previstos para las relaciones laborales ordinarias en el Estatuto de los Trabajadores.

6. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES

No existen compromisos por pensiones con los altos directivos ni con ningún empleado del Colectivo Identificado.

La Entidad no tiene establecido, para ningún empleado incluido en el Colectivo Identificado ningún beneficio discrecional por pensiones.

7. PROHIBICIÓN DE LAS OPERACIONES DE COBERTURA

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, los miembros del Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme a la presente Política.

8. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La Entidad aplica la Política Retributiva del Colectivo Identificado conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades financieras con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

Dentro de la propia Entidad, cabe una aplicación proporcionada de los principios para el Colectivo Identificado sin perjuicio de que las categorías de empleados con impacto material en el perfil de riesgo de la Entidad deben cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva.

De esta forma, la Entidad podrá determinar en cada momento según estime oportuno la aplicación del principio de proporcionalidad entre las distintas categorías de empleados identificadas por su incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad, para lo cual CBNK Gestión de Activos tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades.

En aplicación del citado criterio, el Consejo de Administración, podrá exceptuar la aplicación de alguno de los requisitos establecidos en los apartados anteriores cuando entienda que se dan las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad, siguiendo los criterios que aplican a la matriz del Grupo a la que pertenece la Entidad.

En concreto, no serán aplicables los requisitos de (i) diferimiento conforme se regula en el apartado 4.4.2 y (ii) abono de la retribución variable en instrumentos conforme se regula en el apartado 4.4.2 para los miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y que la misma no represente más de un tercio de su retribución anual total.

La aplicación del principio de proporcionalidad no eximirá a los miembros del Colectivo Identificado del cumplimiento de los principios generales y del resto de requisitos establecidos para la retribución variable en la presente Política, como la ratio de remuneración variable sobre fija y la cláusula clawback.

9. OBLIGACIONES DE PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA EN MATERIA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Entidad contará con una página web donde dará información pública de su Política de Remuneraciones y comunicará el modo en que cumple las obligaciones legales en dicha materia. Asimismo, hará pública en el informe anual:

- La cuantía total de la remuneración abonada a su personal, desglosada en remuneración fija y variable y el número de beneficiarios.
- El importe agregado de la remuneración de aquellos empleados cuyo perfil incida significativamente en el perfil de riesgos de la Entidad.