

CAIXABANK PAYMENTS & CONSUMER, E.F.C. E.P., S.A.U.

INFORME SOBRE POLÍTQUES I PRÀCTIQUES DE REMUNERACIÓ EN RELACIÓ AMB EL COL·LECTIU IDENTIFICAT - EXERCICI 2024

Norma 60.k) de la Circular 2/2016

Juliol 2025

CaixaBank Payments & Consumer, E.F.C., E.P., S.A. (**"la Societat"**, l'**"Entitat"** o **"CaixaBank P&C"**) és un establiment financer de crèdit que forma part del Grup CaixaBank (el **"Grup"**), la societat matriu del qual és CaixaBank, S.A. (**"CaixaBank"**), i que està consolidat com a líder en el finançament al consum i mitjans de pagament.

L'Entitat, com a establiment financer de crèdit (**"EFC"**), està subjecta al Reial decret 309/2020¹, pel qual es desenvolupa el règim jurídic aplicable als EFC i als grups o subgrups consolidables d'EFC amb matriu a Espanya. El Reial decret 309/2020 esmentat estableix de forma expressa que els EFC es regiran, entre altres, per les normes en matèria de política de remuneracions que per a les entitats de crèdit preveuen el Capítol V del Títol I de la LOSS² i la seva normativa de desenvolupament³.

Per tant, de conformitat amb la normativa aplicable a entitats de crèdit que li és aplicable, cal publicar al web de l'Entitat la informació que inclou la norma 60.k) de la Circular 2/2016⁴ en relació amb les categories d'empleats les activitats professionals dels quals incideixen de manera significativa en el perfil de risc de l'entitat (el **"Col·lectiu Identificat"**).

El detall de la informació esmentada en relació amb l'exercici 2024 es recull en aquest informe sobre polítiques i pràctiques de remuneració en relació amb el col·lectiu identificat.

¹ Reial decret 309/2020, d'11 de febrer, sobre el règim jurídic dels establiments financers de crèdit, pel qual es modifica el Reglament del Registre Mercantil, aprovat pel Reial decret 1784/1996, de 19 de juliol, i el Reial decret 84/2015, de 13 de juny, pel qual es desplega la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (**"Reial decret 309/2020"**).

² Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (**"LOSS"**).

³ Reial decret 84/2015, de 13 de febrer, pel qual es desplega la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (**"Reial decret 84/2015"**) i Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya, a les entitats de crèdit, sobre supervisió i solvència, que completa l'adaptació de l'ordenament jurídic espanyol a la Directiva 2013/36/UE i al Reglament (UE) núm. 575/2013 (**"Circular 2/2016"**).

⁴ D'acord amb la norma 60.k) de la Circular, també s'haurà de publicar la informació que preveu l'article 450 del Reglament (UE) núm. 575/2013 del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de juny de 2013, sobre els requisits prudencials de les entitats de crèdit i les empreses d'inversió, pel qual es modifica el Reglament (UE) núm. 648/2012 (**"Reglament 575/2013"**). Aquest reglament ha estat modificat pel Reglament (UE) 2019/876 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de maig de 2019, pel qual es modifica el Reglament 575/2013 (**"Reglament 2019/876"**).

1. **Política general de remuneració. Composició i mandat de la Comissió de Nomenaments, Retribucions i Sostenibilitat**

Introducció

Entre les comissions especialitzades del Consell d'Administració de la Societat hi ha la Comissió de Nomenaments, Retribucions i Sostenibilitat (la “**Comissió**” o la “**CNRiS**”), com a òrgan que assisteix el Consell d'Administració en qüestions de caràcter retributiu, a la qual, d'acord amb el que estableix la Política general de remuneració de la Societat (la “**Política**” o la “**Política de Remuneració**”), li correspon preparar les decisions sobre remuneració que hagi de prendre el Consell d'Administració, en particular pel que fa a la remuneració dels membres executius i de qualsevol professional de la Societat que formin part del Col·lectiu Identificat.

Funcions de la Comissió de Nomenaments, Retribucions i Sostenibilitat

Segons la LOSS, correspon a la CNRiS, entre altres, la supervisió directa de la remuneració dels alts directius encarregats de la gestió de riscos i amb funcions de compliment, i el Reglament del Consell d'Administració de CaixaBank P&C és coherent amb aquest precepte.

En concret, dins de les funcions de la CNRiS hi ha entre altres, (i) la preparació de les decisions sobre remuneració que hagi de prendre el Consell d'Administració, (ii) la prestació de suport i assessorament al Consell sobre la definició de les polítiques de remuneració de la Societat, i també en els procediments de control, (iii) la comprovació de la vigència de les polítiques de remuneració vigents, juntament amb la proposició dels canvis oportuns, (iv) la revisió del nomenament de consultors externs, (v) l'avaluació dels mecanismes i sistemes adoptats per garantir que el sistema de remuneració tingui degudament en compte tots els tipus de riscos, els nivells de liquiditat i de capital, i que la Política de Remuneració promogui i sigui coherent amb una gestió de riscos adequada i eficaç, i estigui en línia amb l'estratègia del negoci, els objectius, la cultura i els valors corporatius, la cultura de risc i els interessos a llarg termini de la Societat i del Grup CaixaBank, o l'avaluació de l'assoliment dels objectius de resultats i, si és aplicable, la necessitat d'ajustos ex post al risc, inclosa l'aplicació de clàusules de reducció de la remuneració i de recuperació de remuneracions ja satisfetes.

Per al compliment correcte de totes aquestes funcions, les propostes de la CNRiS s'elevan al Consell d'Administració de la Societat perquè les consideri i, si escau, posteriorment les aprovi la Junta General d'Accionistes.

Composició de la Comissió de Nomenaments, Retribucions i Sostenibilitat

Aquesta Comissió està composta actualment pels consellers següents:

Membre	Càrrec	Caràcter	Data de primer nomenament a la Comissió
Sarah Marie Harmon	Presidenta	Independent	30-06-2021 ⁽¹⁾
Alfredo García-Valdés Yrizar	Vocal	Independent	25-05-2016 ⁽²⁾
Laura González-Estéfani Ramiro	Vocal	Independent	17-12-2023

(1) *Reelegida membre del Consell l'11 de març del 2025*

(2) *Reelegit membre del Consell el 12 de maig del 2022*

La pertinença a la CNRiS estarà supeditada a l'exercici en el càrrec de conseller, que s'estendrà per un període màxim de quatre (4) anys, sense perjudici de la possibilitat de ser reelegits en els termes que preveuen als Estatuts socials vigents.

La CNRiS s'ha reunit un total de 8 vegades el 2024 i ha revisat i analitzat els assumptes que li són propis d'acord amb la normativa aplicable.

Funcions del Comitè de Direcció i de les funcions de control

Les funcions de control intern (gestió de riscos, compliment i auditoria interna), en cas que estiguin assumides directament per la Societat, altres àrees competents i les unitats de negoci, aporten la informació necessària en relació amb la definició, la implementació i la supervisió de les polítiques de remuneració de la Societat.

En especial, la Política de Remuneració ha de comptar amb l'opinió prèvia de la funció de compliment del Grup CaixaBank quant a la remuneració vinculada a la comercialització de productes per part de la Societat, i la Societat ha d'adoptar mesures que permetin identificar eficaçment els casos en què les persones competents puguin no actuar alineades amb els interessos dels clients, i, si escau, ha d'emprendre accions correctes al respecte. D'altra banda, el Comitè de Direcció de la Societat incorpora representants, entre altres, de les àrees de riscos (RMF), finances, compliance i persones; i es responsabilitza de garantir l'obtenció i la preparació de la informació necessària perquè els òrgans de govern puguin complir les seves responsabilitats de manera eficient. Persones i Organització de CaixaBank P&C és l'encarregat d'impulsar aquestes actuacions al Comitè de Direcció de la Societat.

Aprovació de la Política de Remuneració

En compliment de les seves funcions, la CNRiS va revisar i actualitzar, en la sessió del 13 de desembre del 2024, la Política de Remuneració de CaixaBank P&C i va proposar-ne l'aprovació al Consell d'Administració, que va aprovar l'actualització d'aquesta Política en la sessió del 17 de desembre del 2024.

2. Procés de determinació del Col·lectiu Identificat

La determinació dels professionals de la Societat que han de formar part del Col·lectiu Identificat s'ha fet d'acord amb el que estableixen l'article 32.1 de la LOSS i el Reglament delegat 2021/923⁵, que estipulen els criteris específics d'identificació de les persones amb activitats professionals que tenen una incidència significativa en el perfil de risc de les entitats de crèdit.

En compliment del que preveuen les normes esmentades, es proporciona la informació següent:

Criteris	Càrrec	Persones
✓ Membre de l'òrgan de direcció en la funció de direcció	Conseller delegat	1*
✓ Membre de l'òrgan de direcció en la funció supervisora	President Consellers dominicals, i Consellers independents	12
✓ Membre de l'alta direcció	Comitè de Direcció	10
✓ Responsabilitat directiva en les funcions de (i) gestió de riscos; (ii) compliment; i (iii) auditoria interna	Director <i>Risk Management and Planning Function</i> **	1.
✓ Responsabilitat directiva en una unitat de negoci important ("UNI")	Ja inclosos en algun dels criteris anteriors	

⁵ Reglament delegat (UE) 2021/923 de la Comissió, de 25 de març de 2021, pel qual es complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlament Europeu i del Consell pel que fa a les normes tècniques de regulació per les quals s'estableixen els criteris de definició de les responsabilitats de direcció, les funcions de control, les unitats de negoci importants i la incidència significativa en el perfil de risc d'una unitat de negoci important, i s'estableixen els criteris per determinar els membres del personal o les categories de personal amb activitats professionals que tenen una incidència en el perfil de risc de l'entitat comparable en importància a la dels membres del personal o les categories de personal a què fa referència l'article 92, apartat 3, d'aquesta Directiva ("Reglament Delegat 2021/923").

* A partir del 31 de gener del 2024, l'òrgan de direcció va passar a estar compost per 13 membres, un dels quals era executiu.

✓	Dirigeix una funció responsable dels assumptes jurídics, solidesa de les polítiques i procediments comptables, finances, incloses fiscalitat i pressupostació, entre altres***	Ja inclosos en algun dels criteris anteriors	
✓	Responsabilitat de la gestió de riscos dels articles 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE que no siguin el risc de crèdit ni el risc de mercat	Ja inclosos en algun dels criteris anteriors	
✓	Risc de crèdit	Ja inclosos en algun dels criteris anteriors	
✓	Operacions a la cartera de negociació, si no s'aplica l'excepció per petit volum (risc de mercat)	Director <i>Lending Office</i> Empreses i Director Admissions Empreses	2
✓	Responsabilitat sobre un grup de membres del personal que té facultat de comprometre l'Entitat	N/A	N/A
✓	Facultat per aprovar o vetar la introducció de nous productes	Ja inclosos en algun dels criteris anteriors	
✓	Remuneració significativa en l'exercici anterior i que, a més, (i) sigui igual o superior a 500 000 €; i (ii) El membre del personal exerceixi la seva activitat professional en una UNI	N/A	N/A
✓	Criteris quantitius	N/A	N/A

** En aquest criteri s'identifiquen més professionals, si bé aquests ja s'han inclòs en el Col·lectiu Identificat dins d'altres categories.

*** En aquest apartat s'inclouen els directors d'anàlisis econòmiques, prevenció del blanqueig de capitals, persones, implantació de la política de remuneració, tecnologia i seguretat de la informació, i gestió d'acords d'externalització de funcions crítiques i importants.

D'acord amb això, el nombre de professionals inclosos en el Col·lectiu Identificat de CaixaBank P&C és de 26.

3. Informació qualitativa de la remuneració del Col·lectiu Identificat

Principis generals

La Política de Remuneració estableix els principis generals de remuneració aplicables a tots els professionals de CaixaBank P&C i, en conseqüència, als membres del Col·lectiu Identificat de la Societat.

A més dels principis generals aplicables a tots els professionals de la Societat, la Política de Remuneració disposa que també s'aplicaran als membres del Col·lectiu Identificat els requisits generals de la política de remuneracions d'aquest col·lectiu que estableix l'article 33 de la LOSS.

Equilibri entre remuneració fixa i remuneració variable

En compliment del que estableix la LOSS, la Política estipula que la remuneració variable dels membres del Col·lectiu Identificat no pot ser superior al 100% dels components fixos de la remuneració total de cadascun, llevat que la Junta General de la Societat aprovi un nivell superior, sempre que no superi el 200% dels components fixos.

De manera coherent amb la normativa aplicable, la Política de Remuneració de la Societat estableix que (i) la remuneració variable es pot convertir en un incentiu potencial per assumir riscos; i (ii) el grau d'assumpció de riscos ha de tenir igualment en compte la categoria dels professionals inclosos en el Col·lectiu Identificat, aplicant el principi de proporcionalitat interna, pel qual l'equilibri apropiat entre els components fixos i els variables de la remuneració pot variar segons les diferents categories de professionals.

Tenint en compte tot això, i també l'objectiu d'un equilibri raonable i prudent entre els components fixos i els variables de la remuneració, les quanties de remuneració fixa a CaixaBank P&C són suficients i el percentatge que representa la remuneració variable sobre la remuneració fixa anual és, en general, relativament reduït. Per tant, la Junta General d'Accionistes de CaixaBank P&C no ha elevat la ratio de la remuneració variable respecte de la remuneració fixa per sobre del 100% per a l'exercici 2024.

Per a l'any 2024, la relació entre els components variables i els fixos de la remuneració del Col·lectiu Identificat ha estat del 25%, respectant en tots els casos el límit del 100%.

Remuneració fixa

Per determinar la remuneració fixa, als membres del Col·lectiu Identificat se'ls apliquen el sistema de classificació professional, les taules salarials dels convenis col·lectius aplicables i els acords laborals pactats amb la representació legal dels treballadors.

La remuneració fixa que es percebrà es determina a partir del càrrec que exerceix cada professional, aplicant la taula salarial dels convenis esmentats en funció del seu nivell professional i dels acords laborals en vigor.

A més, els imports es defineixen en funció del posicionament competitiu de la Societat, vetllant per la competitivitat externa.

Remuneració variable⁶

Retribució variable anual

La remuneració variable ajustada al risc per al Col·lectiu Identificat que, si escau, tingui dret a percebre-la es basa en el mix de remuneració (proporcionalitat entre remuneració fixa i variable) i en el mesurament del rendiment.

A aquest efecte, i d'acord amb la Política de Remuneració de la Societat, el mesurament del rendiment es duu a terme mitjançant ajustaments ex-ante i ex-post de la remuneració variable, com a forma d'aplicació del control del risc.

En concret, la Política de Remuneració de l'Entitat estableix la utilització de criteris tant quantitatius (financers) com qualitatius (no financers) per al mesurament del rendiment i l'avaluació dels resultats individuals, depenent de la combinació de tots dos criteris de les funcions i responsabilitats de cada professional. En tots els casos, els criteris quantitatius i qualitatius i l'equilibri entre aquests, per a cada nivell i categoria, han d'estar especificats i clarament documentats.

A aquest efecte, la Política de Remuneració disposa que la remuneració variable es determina sobre la base d'una retribució variable anual per objectiu establert, i un percentatge màxim d'assoliment.

A més, hi ha un factor corrector que la Societat estableix per a cada any, que s'aplicarà de manera homogènia a tots els professionals del Col·lectiu Identificat.

⁶ D'acord amb el que preveuen els Estatuts Socials, només els membres del Consell d'Administració que tinguin atribuïdes funcions executives podrien tenir dret a percebre retribucions de caràcter variable.

D'altra banda, els reptes dels professionals adscrits a les àrees de control, en funció dels quals se'n determina el rendiment per al pagament de la retribució variable anual, s'estableixen prenent com a base els paràmetres de rendiment acordats pel professional i el responsable de l'àrea, sense estar relacionats amb els resultats de les àrees de negoci que controlen i supervisen, d'acord amb el que estableix l'article 33.1.c) de la LOSS. La remuneració variable total de les funcions de control independents no podrà ser superior, amb caràcter general, a un 50% de la seva retribució fixa.

Indicador d'ajust al risc

Per als professionals inclosos en el Col·lectiu Identificat, els indicadors que s'utilitzen per ajustar al risc ex-ante en relació amb la determinació de la remuneració variable varien entre les diferents categories.

L'ajust a risc es basa en les agrupacions de mètriques o en mètriques individuals, quantitatives i qualitatives, del *Risk Appetite Framework* ("RAF") del Grup CaixaBank, que valoren tots els riscos de l'Entitat (solvència, rendibilitat, morositat, risc de mercat, etc.).

En funció de la seva àrea de responsabilitat o posició, a cada membre del Col·lectiu Identificat se li assignen les agrupacions o mètriques individuals sobre les quals té capacitat de gestió, a més de les agrupacions o mètriques que es consideren de naturalesa transversal. El total de l'acompliment d'aquestes agrupacions o mètriques determina el valor de l'indicador d'ajust al risc ("IAR").

Les agrupacions o mètriques concretes que constitueixen l'IAR de cada professional s'han de comunicar individualment a l'interessat juntament amb la política de remuneració.

Sobre aquesta base, l'import que s'abonarà als professionals del Col·lectiu Identificat es calcula mitjançant la fórmula següent:

$$Bo \text{ real ajustat a risc} = IAR \times Bo \text{ target} \times (\% \text{ d'assoliment de reptes}) \times \text{factor corrector}$$

Incentius especials

També es poden atorgar a certs membres del Col·lectiu Identificat incentius puntuals per a la consecució de determinats objectius, normalment lligats a la comercialització de productes de tercers, o d'una altra índole; l'import dels incentius concedits durant un exercici determinat serà objecte d'acumulació durant aquest i se sumará a la remuneració variable anual meritada durant l'exercici en qüestió, i es considerarà que aquest import forma part de la porció no diferida en metàl·lic a l'efecte d'ajornament a satisfer a partir de l'exercici següent. La fixació de l'import de l'incentiu a concedir es durà a terme seguint les condicions i els paràmetres establerts en cada cas.

Cicle de pagament de la remuneració variable

La Política de Remuneració assenjala el calendari de liquidació de la retribució variable dels membres del Col·lectiu Identificat d'acord amb les regles següents:

- S'aplicarà un percentatge de diferiment del 60% a qualsevol remuneració variable concedida que en total superi el 50% de l'import mínim de remuneració total que la *European Banking Authority* (“**EBA**”) considera *high earner* per a un determinat exercici.⁷

Si no superen la xifra establerta anteriorment, s'aplicarà un percentatge de diferiment d'un 40% sobre la remuneració variable del Col·lectiu Identificat.

- En la data de pagament que s'hagi previst en la remuneració variable que correspongui a cada professional, s'abonarà la part no diferida de la remuneració variable meritada (“**Data de Pagament Inicial**”) corresponent a la categoria a la qual pertanyi.

La part diferida de la remuneració variable s'abonarà en quatre pagaments, els imports i les dates dels quals es determinen a continuació:

- 1/4 12 mesos després de la data de pagament inicial.
- 1/4 24 mesos després de la data de pagament inicial.
- 1/4 36 mesos després de la data de pagament inicial.

⁷ D'acord amb les Directrius sobre l'exercici de recopilació d'informació relativa a persones amb alta remuneració en virtut de la Directiva 2013/36/UE i la Directiva (UE) 2019/2034, publicades per l'EBA el 30 de juny del 2022, es consideren “*high earners*” (persones amb alta remuneració) aquells empleats amb una remuneració que pugi, almenys, a un (1) milió d'euros per exercici. Aquest llistar es recull també en altres informes i documents publicats per l'EBA en què s'utilitza aquest concepte (p. ex., “*Benchmarking of remuneration practices at the European Union level (2019 and 2020 data) and data on high Earners (2020 data)*”).

- 1/4 48 mesos després de la data de pagament inicial.
- El 50% de l'import que s'abonarà en la Data de Pagament Inicial es pagarà en metàl·lic i l'altre 50%, en instruments, un cop satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

Per part seva, el 30% de l'import diferit es pagarà en metàl·lic i l'altre 70%, en instruments, un cop satisfets els impostos (retencions o ingressos a compte) aplicables.

Sempre que sigui procedent el pagament en instruments, aquest es podrà efectuar en accions de CaixaBank; no obstant això, CaixaBank P&C podrà lliurar altres instruments admesos per al pagament de la remuneració variable, en les condicions i amb els requisits que prevegi la normativa aplicable.

- Tots els instruments lliurats estan subjectes a un període de retenció d'un any des del lliurament, durant el qual el professional no podrà disposar-ne. Això no obstant, en el cas d'instruments en pagament de la remuneració variable de professionals diferents de consellers o alts directius de la Societat inclosos en el Col·lectiu Identificat, el període de retenció es pot reduir fins a sis mesos, sempre que el període de diferiment sigui, excepcionalment, d'almenys cinc anys.
- Durant el període d'ajornament, la titularitat tant dels instruments com de l'efectiu lliurats amb diferiment és de l'entitat que hagi de satisfer la retribució.

En aplicació dels principis del dret laboral i contractual aplicables a Espanya, i en particular al caràcter bilateral dels contractes i l'equitat en la meritació de les prestacions recíproques, el metàl·lic diferit merita interessos per al professional, calculats aplicant-hi el tipus d'interès corresponent al primer tram del compte d'havers d'empleat. Els interessos només se satisfaran al final de cada data de pagament, i s'aplicaran sobre l'import en metàl·lic de la remuneració variable que s'hagi de percebre efectivament, net de qualsevol reducció que, si escau, procedeixi en aplicació de les clàusules de reducció i recuperació.

Pel que fa als rendiments dels instruments, en compliment de les Directrius de l'EBA⁸, la Societat no pagarà interessos ni dividendes respecte dels instruments diferits, ni durant ni després del període de diferiment.

⁸ Directrius sobre polítiques de remuneració adequades d'acord amb la Directiva 2013/36/UE, de 2 de juliol de 2013, publicades per l'EBA (les "**Directrius de l'EBA**").

Sense perjudici de l'anterior, d'acord amb l'article 34.2.b de la LOSS, les disposicions de la Política de Remuneració en matèria de percentatges i períodes de diferiment, pagament en instruments i les polítiques de retenció no són aplicables als membres del Col·lectiu Identificat amb una remuneració variable anual que no superi els 50.000 euros i no representi més d'un terç de la seva remuneració anual total, que se satisfarà en metàl·lic i al comptat en la data de pagament que correspongui.

Ajustos ex post sobre la remuneració variable

Supòsits de reducció

De manera coherent amb la normativa aplicable, les persones incloses en el Col·lectiu Identificat veuran reduït, totalment o parcialment, el dret a percebre els imports de remuneració variable, inclosos els pendents de pagament, ja siguin en efectiu o mitjançant lliurament d'instruments, en supòsits d'acompliment financer deficient de la Societat en conjunt o d'una divisió o àrea concreta d'aquesta, o de les exposicions generades per aquesta persona. A aquest efecte, la Societat compararà l'avaluació de l'acompliment efectuada amb el comportament a posteriori de les variables que van contribuir a assolir els objectius.

Supòsits de recuperació

En els casos en què les situacions esmentades anteriorment s'hagin produït en un moment anterior al pagament ja efectuat de qualsevol import de la retribució variable, de manera que, si s'hagués considerat aquesta situació, aquest pagament no s'hauria efectuat en tot o en part, el professional afectat haurà de reintegrar a la Societat la part de la retribució variable percebuda indegudament, juntament amb els rendiments que, si escau, se li haguessin abonat. Aquest reintegrament s'efectuarà en metàl·lic o en instruments, segons que correspongui.

Previsió social

De manera coherent amb el que estableix la LOSS, la política de pensions de CaixaBank P&C ha de ser compatible amb la seva estratègia empresarial, els seus objectius, els seus valors i els seus interessos a llarg termini.

Els membres del Col·lectiu Identificat de CaixaBank P&C no disposen de sistemes de previsió social a la Societat. Això no obstant, en certs casos, mantenen els drets derivats dels seus plans de previsió social del Grup CaixaBank.

En aquest sentit, les normes que contingui en cada moment la Política de Remuneració del Col·lectiu Identificat del Grup CaixaBank en relació amb la previsió social seran d'aplicació íntegra, mutatis mutandis, als membres del Col·lectiu Identificat de la Societat que mantenen els drets derivats dels seus plans de previsió social del Grup CaixaBank, atenint-se als principis que estableixen la LOSS, la seva normativa de desenvolupament i la Política de Remuneració.

Pagaments per finalització anticipada

La LOSS estableix que els pagaments per resolució anticipada s'han de basar en els resultats obtinguts en el transcurs del temps i no recompensar mals resultats o conductes indegudes.

Amb caràcter general, les obligacions en matèria d'indemnitzacions per cessaments laborals assumides per la Societat estan condicionades per la normativa aplicable; així, en el cas dels contractes de naturalesa laboral comuna, l'Estatut dels Treballadors estableix el pagament d'una determinada indemnització en els supòsits i en els imports que s'hi estableixen amb caràcter mínim, imperatiu i indisponible.

Per als professionals del Col·lectiu Identificat amb relació laboral d'Alta Direcció, amb caràcter general, i llevat que de la legislació aplicable resulti un import imperatiu superior, la quantia de les indemnitzacions per acomiadament o cessament d'aquests professionals no superarà una vegada l'import anual de tots els components fixos de la remuneració, sens perjudici de la compensació pactada pels compromisos de no competència postcontractual.

Les indemnitzacions per acomiadament o cessament de professionals del Col·lectiu Identificat tindran la consideració de remuneració variable a efectes de la Política de Remuneració, sens perjudici de la possible inaplicació de certs requisits del cicle de pagament de la remuneració variable d'acord amb el que estableixen les Directrius de l'EBA.

Els pagaments ordinaris relacionats amb la durada dels períodes de preavís aplicables no tindran la consideració d'indemnitzacions per acomiadament.

Excepcionalment, es poden establir en els contractes dels membres del Col·lectiu Identificat de la Societat pactes de no competència postcontractual.

L'import dels pagaments per rescissió anticipada que, d'acord amb la normativa aplicable, sigui considerat retribució variable estarà subjecte als ajustos de diferiment, pagament en instruments, ratio de retribució variable sobre retribució fixa i clàusules de reducció i recuperació descrits anteriorment.

4. **Informació quantitativa de la remuneració del Col·lectiu Identificat**

4.1. Nombre de persones que perceben una remuneració d'un milió d'euros o superior per exercici financer No hi ha cap professional que percebi una remuneració total igual o superior a un milió d'euros.

4.2. Principi de proporcionalitat

D'acord amb la Política de Remuneració, la Societat podrà aplicar l'excepció que estableix l'article 94, apartat 3, lletra b)⁹ de la Directiva 2013/36/UE, és a dir, les disposicions de la Política de Remuneració en matèria de percentatges i períodes de diferiment, pagament en instruments i les polítiques de retenció no són aplicables als membres del Col·lectiu Identificat amb una remuneració variable anual que no superi els 50.000 euros i no representi més d'un terç de la seva remuneració anual total, que se satisfarà en metàl·lic i al comptat en la data de pagament que correspongui.

En aquest sentit, durant l'exercici 2024 la Societat ha aplicat el principi de proporcionalitat als membres següents del Col·lectiu Identificat:

	Membres del Col·lectiu Identificat
Nre. de beneficiaris	26
Consellers	13
Alts directius	10
Funcions de control	1.
Altres	2
Retribució fixa 2024	3.329.792,77 €
Retribució variable 2024	855.488,71 €
Retribució total 2024	4.185.281,48 €

⁹ En la mesura que el valor dels actius de CaixaBank P&C, de mitjana i de manera individual, ha estat superior als 5.000 milions d'euros durant el període de quatre anys immediatament anterior a 2024, no és aplicable l'excepció que preveu l'article 94, apartat 3, lletra a) de la norma esmentada.

4.3. Informació quantitativa agregada sobre les remuneracions del Col·lectiu Identificat

A continuació es detallen les retribucions satisfetes, durant l'exercici 2024, al Col·lectiu Identificat al qual s'apliquen les disposicions normatives vigents en matèria de remuneracions, en funció de les funcions dels diferents professionals de la Societat.

	Consellers	Resta del Col·lectiu Identificat ¹⁰	Total Col·lectiu Identificat
Nre. de professionals identificats	13	13	26
Alts directius	0	10	10
Funcions de control	0	1.	1.
Altres	0	2	2
Retribució fixa 2024¹¹	836.249,95 €	2.493.542,82 €	3.329.792,77 €
Retribució variable 2024	-	855.488,71 €	855.488,71 €
En metàl·lic	-	522.141,68 €	522.141,68 €
En instruments	-	333.347,03 €	333.347,03 €
Retribució variable diferida i pendent de pagament	-	229.894,49 €	229.894,49 €
En metàl·lic	-	68.968,34 €	68.968,34 €
En instruments	-	160.926,15 €	160.926,15 €

¹⁰ Comitè de Direcció, Director de *Risk Management and Planning Function*, Director *Lending Office* Empreses i Director Admissions Empreses. Per part seva, s'informa que no s'inclou el desglossament de la informació quantitativa agregada per cada àmbit d'activitat a causa del reduït nombre de persones que integren les diferents àrees (per evitar publicar dades retributives individualitzades).

¹¹ La retribució fixa inclou tota aquella retribució percebuda durant l'any en curs (sous i salaris, dietes, assegurança mèdica i altres retribucions en espècie, etc.)

Retribucions diferides pagades durant l'exercici 2024	-	54.543,07 €	54.543,07 €
En metàl·lic	-	24.767,26 €	24.767,26 €
En instruments	-	29.775,81 €	29.775,81 €
Nre. destinataris indemnitzacions per acomiadament	NA	NA	NA
Import indemnitzacions per acomiadament	NA	NA	NA
Pagaments per noves contractacions	NA	NA	NA

En relació amb els imports esmentats, no s'ha donat cap supòsit per aplicar ajustaments per mitjà de les clàusules de reducció o recuperació.

D'altra banda, no s'ha concedit cap remuneració variable garantida durant l'exercici 2024.