

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

INFORME SOBRE POLÍTICAS E PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN EN RELACIÓN CO COLECTIVO IDENTIFICADO - EJERCICIO 2024

Norma 60.k) da Circular 2/2016

Xullo 2025

CaixaBank Payments & Consumer, E.F.C., E.P., S.A. (a “**Sociedade**”, a “**Entidade**” ou “**CaixaBank P&C**”) é un establecemento financeiro de crédito que forma parte do Grupo CaixaBank (o “**Grupo**”), cuxa sociedade matriz é CaixaBank, S.A. (“**CaixaBank**”) e que está consolidado como líder no financiamento ao consumo e medios de pagamento.

A Entidade, como establecemento financeiro de crédito (“**EFC**”), está suxeita ao Real decreto 309/2020¹, polo que se desenvolve o réxime xurídico aplicable aos EFC e aos grupos ou subgrupos consolidables de EFC con matriz en España. O citado real decreto 309/2020 establece de forma expresa que os EFC se rexerán, entre outras, polas normas en materia de política de remuneracións previstas para as entidades de crédito no capítulo V do título I da LOSS² e na súa normativa de desenvolvemento³.

Polo tanto, de conformidade coa normativa aplicable a entidades de crédito que lle é de aplicación, é necesario publicar no sitio web da Entidade a información incluída na norma 60.k) da Circular 2/2016⁴ en relación con aquelas categorías de empregados cuxas actividades profesionais inciden de maneira significativa no perfil de risco da entidade (o “**Colectivo Identificado**”).

O detalle desta información en relación co exercicio 2024 recóllese no presente informe sobre políticas e prácticas de remuneración en relación co colectivo identificado.

¹ Real decreto 309/2020, do 11 de febreiro, sobre o réxime xurídico dos establecementos financeiros de crédito e polo que se modifica o Regulamento do Rexistro Mercantil, aprobado polo Real decreto 1784/1996, do 19 de xullo, e o Real decreto 84/2015, do 13 de febreiro, polo que se desenvolve a Lei 10/2014, do 26 de xuño, de ordenación, supervisión e solvencia de entidades de crédito (“**Real decreto 309/2020**”).

² Lei 10/2014, do 26 de xuño, de ordenación, supervisión e solvencia de entidades de crédito (“**LOSS**”).

³ Real decreto 84/2015, do 13 de febreiro, polo que se desenvolve a Lei 10/2014, do 26 de xuño, de ordenación, supervisión e solvencia de entidades de crédito (“**Real decreto 84/2015**”) e Circular 2/2016, do 2 de febreiro, do Banco de España, ás entidades de crédito, sobre supervisión e solvencia, que completa a adaptación do ordenamento xurídico español á Directiva 2013/36/UE e ao Regulamento (UE) núm. 575/2013 (“**Circular 2/2016**”).

⁴ De acordo coa norma 60.k) da Circular, deberá publicarse, ademais, a información prevista no artigo 450 do Regulamento (UE) núm. 575/2013 do Parlamento Europeo e do Consello, do 26 de xuño de 2013, sobre os requisitos prudenciais das entidades de crédito e as empresas de investimento, e polo que se modifica o Regulamento (UE) núm. 648/2012 (“**Regulamento 575/2013**”). Este regulamento foi modificado polo Regulamento (UE) 2019/876 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de maio de 2019, polo que se modifica o Regulamento 575/2013 (“**Regulamento 2019/876**”).

1. **Política Xeral de Remuneración. Composición e mandato da Comisión de Nomeamentos, Retribucións y Sostibilidade**

Introdución

Entre as comisións especializadas do Consello de Administración da Sociedade inclúese a Comisión de Nomeamentos, Retribucións e Sostibilidade (a “**Comisión**” ou a “**CNReS**”), como órgano que asiste o Consello de Administración en cuestións de carácter retributivo e que, de acordo co establecido na Política Xeral de Remuneración da Sociedade (a “**Política**” ou a “**Política de Remuneración**”), lle corresponde preparar as decisións sobre remuneración que deba tomar o Consello de Administración, en particular con respecto á remuneración dos membros executivos e de calquera profesional da Sociedade que forme parte do Colectivo Identificado.

Funcións da Comisión de Nomeamentos, Retribucións e Sostibilidade

Segundo a LOSS, corresponde á CNReS, entre outras, a supervisión directa da remuneración dos altos directivos encargados da xestión de riscos e con funcións de cumprimento; por tanto, o Regulamento do Consello de Administración de CaixaBank P&C é consistente con tal precepto.

En concreto, dentro das funcións da CNReS están, entre outras, (i) a preparación das decisións sobre remuneración que deba tomar o Consello de Administración, (ii) a prestación de apoio e asesoramento ao Consello sobre a definición das políticas de remuneración da Sociedade, así como nos procedementos de control, (iii) a comprobación da vixencia das políticas de remuneración vixentes, xunto coa proposición dos cambios oportunos, (iv) a revisión do nomeamento de consultores externos, (v) a avaliación dos mecanismos e sistemas adoptados para garantir que o sistema de remuneración teña debidamente en conta todos os tipos de riscos, os niveis de liquidez e de capital, e que a Política de Remuneración promova y sexa coherente cunha xestión de riscos adecuada e eficaz, e estea en liña coa estratexia do negocio, os obxectivos, a cultura e os valores corporativos, a cultura de risco e os intereses a longo prazo da Sociedade e do Grupo CaixaBank, ou a avaliación do logro dos obxectivos de resultados e, se for aplicable, a necesidade de axustes “ex post” ao risco, incluída a aplicación de cláusulas de redución da remuneración e de recuperación de remuneracións xa satisfeitas.

Para garantir o correcto cumprimento destas funcións, as propostas da CNReS elévanse ao Consello de Administración da Sociedade para que as considere e, se é o caso, para seren aprobadas posteriormente pola Xunta Xeral de Accionistas.

Composición da Comisión de Nomeamentos, Retribucións e Sostibilidade

Esta comisión está actualmente composta polos seguintes conselleiros:

Membro	Cargo	Carácter	Data do primeiro nomeamento na Comisión
Dona Sarah Marie Harmon	Presidenta	Independente	30-06-2021 ⁽¹⁾
Don Alfredo García-Valdés Yrizar	Vogal	Independente	25-05-2016 ⁽²⁾
Dona Laura González-Estéfani Ramiro	Vogal	Independente	17-12-2023

(1) Reelixida membro do Consello o 11 de marzo de 2025

(2) Reelixido membro do Consello o 12 de maio de 2022

A pertenza á CNReS estará supeditada ao exercicio no cargo de conselleiro, que se estenderá por un período máximo de catro (4) anos, sen prexuízo da posibilidade de seren reelixidos nos termos previstos nos Estatutos sociais vixentes.

A CNReS reuniuse un total de 8 veces en 2024 e revisou e analizou os asuntos que lle son propios de acordo coa normativa aplicable.

Funcións do Comité de Dirección e das funcións de control

As funcións de control interno (xestión de riscos, cumprimento e auditoría interna) no caso de estaren asumidas directamente pola Sociedade, outras áreas competentes e as unidades de negocio proporcionan a información necesaria en relación coa definición, a implantación e a supervisión das políticas de remuneración da Sociedade.

En especial, a Política de Remuneración debe contar coa opinión previa da función de cumprimento do Grupo CaixaBank canto á remuneración vinculada á comercialización de produtos por parte da Sociedade, e a Sociedade debe adoptar medidas que permitan identificar eficazmente os casos en que as persoas competentes puidesen non actuar aliñadas cos intereses dos clientes e debe emprender, se é o caso, accións correctoras ao respecto. Por outro lado, o Comité de Dirección da Sociedade incorpora representantes, entre outras, das áreas de riscos (RMF), finanzas, *compliance* y persoas; e responsabilízase de garantir a obtención e preparación da información necesaria para que os órganos de goberno poidan cumprir coas súas responsabilidades de maneira eficiente. Persoas e Organización de CaixaBank P&C é o encargado de impulsar estas actuacións no Comité de Dirección da Sociedade.

Aprobación da Política de Remuneración

En cumprimento das súas funcións, a CNReS na sesión do 13 de decembro de 2024 revisou e actualizou a Política de Remuneración de CaixaBank P&C e propuxo a súa aprobación ao Consello de Administración, que aprobou a actualización da Política na sesión do 17 de decembro de 2024.

2. Proceso de determinación do Colectivo Identificado

A determinación dos profesionais da Sociedade que deban formar parte do Colectivo Identificado realizouse de acordo co establecido polo artigo 32.1 da LOSS e o Regulamento delegado 2021/923⁵, que establecen os criterios específicos de identificación das persoas cuxas actividades profesionais teñen unha incidencia significativa no perfil de risco das entidades de crédito.

En cumprimento do previsto nas citadas normas, proporciónase a seguinte información:

Criterios		Cargo	Persoas
✓	Membro do órgano de dirección na súa función de dirección	Conselleiro delegado	1*
✓	Membro do órgano de dirección na súa función supervisora	Presidente Consello, conselleiros dominicais, e conselleiros independentes	12
✓	Membro da alta dirección	Comité de Dirección	10
✓	Responsabilidade directiva nas funcións de (i) xestión de riscos; (ii) cumprimento; e (iii) auditoría interna	Director <i>Risk Management and Planning Function</i> **	1
✓	Responsabilidade directiva nunha unidade de negocio importante ("UNI")	Xa incluídos baixo algún dos criterios anteriores	

⁵ Regulamento delegado (UE) 2021/923 da Comisión, do 25 de marzo de 2021, polo que se complementa a Directiva 2013/36/UE do Parlamento Europeo e do Consello sobre as normas técnicas de regulación polas que se establecen os criterios de definición das responsabilidades de dirección, as funcións de control, as unidades de negocio importantes e a incidencia significativa no perfil de risco dunha unidade de negocio importante, e se establecen os criterios para determinar os membros do persoal ou as categorías de persoal cuxas actividades profesionais teñen unha incidencia no perfil de risco da entidade comparable en importancia á dos membros do persoal ou as categorías de persoal a que se refire o artigo 92, apartado 3, da antedita directiva ("Regulamento delegado 2021/923").

* A partir do 31 de xaneiro de 2024, o órgano de dirección pasou a estar composto por 13 membros, un dos cales é executivo.

✓	Dirixe unha función responsable dos asuntos xurídicos, solidez das políticas e procedementos contables, finanzas, incluídas a fiscalidade e a elaboración de orzamentos, entre outros***	Xa incluídos baixo algún dos criterios anteriores	
✓	Responsabilidade da xestión de riscos dos artigos 79 a 87 da Directiva 2013/36/UE que non sexa o risco de crédito nin o risco de mercado	Xa incluídos baixo algún dos criterios anteriores	
✓	Risco de crédito	Xa incluídos baixo algún dos criterios anteriores	
✓	Operacións na carteira de negociación, se non se aplica a excepción por pequeno volume (risco de mercado)	Director <i>Lending Office</i> Empresas e director Admisións Empresas	2
✓	Responsabilidade sobre un grupo de membros do persoal que ten facultade de comprometer a Entidade	N/A	N/A
✓	Facultade para a aprobación ou veto da introdución de novos produtos	Xa incluídos baixo algún dos criterios anteriores	
✓	Remuneración significativa no exercicio anterior e que, ademais, (i) sexa igual ou superior a 500.000 €; e (ii) o membro do persoal desempeñe a súa actividade profesional nunha UNI	N/A	N/A
✓	Criterios cuantitativos	N/A	N/A

** Baixo este criterio identifícanse máis profesionais, aínda que estes xa foron incluídos no Colectivo Identificado baixo outras categorías.

*** Inclúense neste apartado os directores de análises económicas, prevención do branqueo de capitais, persoas, implantación da política de remuneración, tecnoloxía e seguridade da información e xestión de acordos de externalización de funcións críticas e importantes.

De acordo co anterior, o número de profesionais incluídos no Colectivo Identificado de CaixaBank P&C ascende a 26 profesionais.

3. Información cualitativa da remuneración do Colectivo Identificado

Principios xerais

A Política de Remuneración establece os principios xerais de remuneración aplicables a todos os profesionais de CaixaBank P&C e, en consecuencia, aos membros do Colectivo Identificado da Sociedade.

Ademais dos principios xerais de aplicación a todos os profesionais da Sociedade, a Política de Remuneración dispón que tamén se aplicarán aos membros do Colectivo Identificado os requisitos xerais da política de remuneracións deste colectivo establecidos no artigo 33 da LOSS.

Equilibrio entre remuneración fixa e remuneración variable

En cumprimento do establecido pola LOSS, a Política establece que a remuneración variable dos membros do Colectivo Identificado non pode ser superior ao 100% dos compoñentes fixos da remuneración total de cada un deles, salvo que a Xunta Xeral da Sociedade aprobe un nivel superior, sempre que non supere o 200% dos compoñentes fixos.

De acordo coa normativa aplicable, a Política de Remuneración da Sociedade establece que (i) a remuneración variable pode converterse nun potencial incentivo a asumir riscos; e (ii) o nivel de asunción de riscos debe ter igualmente en conta a categoría dos profesionais incluídos no Colectivo Identificado, mediante a aplicación do principio de proporcionalidade interna, polo cal o equilibrio apropiado dos compoñentes fixos e variables da remuneración pode variar entre as categorías de profesionais.

Tendo en conta todo o anterior, atendendo ao obxectivo dun equilibrio razoable e prudente entre os compoñentes fixos e variables da remuneración, en CaixaBank P&C as contías de remuneración fixa son suficientes e a porcentaxe que representa a remuneración variable sobre a remuneración fixa anual é, en xeral, relativamente reducida. En consecuencia, a Xunta Xeral de Accionistas de CaixaBank P&C non elevou a ratio de remuneración variable sobre remuneración fixa por riba do 100% para o exercicio 2024.

No ano 2024, a relación entre os compoñentes variables sobre os compoñentes fixos da remuneración do Colectivo Identificado foi do 25%, e respectouse en todos os casos o límite do 100%.

Remuneración fixa

Para a determinación da remuneración fixa, aplícase aos membros do Colectivo Identificado o sistema de clasificación profesional e as táboas salariais dos convenios colectivos aplicables e os acordos laborais pactados coa representación legal dos traballadores.

A remuneración fixa que se percibe determínase a partir do cargo que desempeña cada profesional, para o cal se aplica a táboa salarial dos referidos convenios en función do seu nivel profesional e dos acordos laborais en vigor.

Ademais, os importes defínense en función da posición competitiva da Sociedade, velando pola competitividade externa.

Remuneración variable⁶

Retribución variable anual

A remuneración variable axustada ao risco para o Colectivo Identificado que, se é o caso, teña dereito a percibila, baséase no mix de remuneración (proporcionalidade entre remuneración fixa e variable) e na medición do rendemento.

Para estes efectos, e de acordo coa Política de Remuneración da Sociedade, a medición do rendemento lévase a cabo mediante axustes “ex ante” e “ex post” da remuneración variable, como forma de aplicación do control do risco.

En concreto, a Política de Remuneración da Entidade establece a utilización de criterios tanto cuantitativos (financeiros) como cualitativos (non financeiros) para a medición do rendemento e a avaliación dos resultados individuais, e a combinación de ambos os criterios dependerá das funcións e responsabilidades de cada profesional. En todos os casos, os criterios cuantitativos e cualitativos e o equilibrio entre eles, para cada nivel e categoría, deberán estar especificados e claramente documentados.

Para estes efectos, a Política de Remuneración dispón que a remuneración variable se determina sobre a base dunha retribución variable anual obxectivo establecido e unha porcentaxe máxima de consecución.

Ademais, existe un factor corrector establecido para cada ano pola Sociedade que se aplicará de forma homoxénea a todos os profesionais do Colectivo Identificado.

⁶ De acordo co previsto nos Estatutos sociais, unicamente os membros do Consello de Administración que teñan atribuídas funcións executivas poderían ter dereito a percibir retribucións de carácter variable.

Por outra parte, os retos dos profesionais adscritos ás áreas de control, en función dos cales se determina o seu rendemento para o pagamento da retribución variable anual, establécense tomando como base os parámetros de rendemento acordados polo profesional e o responsable da área, sen estaren relacionados cos resultados das áreas de negocio que controlan e supervisan, de acordo co establecido polo artigo 33.1.c) da LOSS. A remuneración variable total das funcións de control independentes non excederá, con carácter xeral, un 50 por cento da súa retribución fixa.

Indicador de axuste ao risco

Para os profesionais incluídos no Colectivo Identificado, os indicadores que se utilizan para axustar ao risco “ex ante” en relación coa determinación da remuneración variable varían entre as diferentes categorías.

O axuste a risco baséase nas agrupacións de métricas ou métricas individuais, cuantitativas e cualitativas, do *Risk Appetite Framework* (“**RAF**”) do Grupo CaixaBank, que valoran todos os riscos da Entidade (solvencia, rendibilidade, morosidade, risco de mercado etc.).

En función da súa área de responsabilidade ou posición, a cada membro do Colectivo Identificado asígnanselle as agrupacións ou métricas individuais sobre as que ten capacidade de xestión, ademais das agrupacións ou métricas que se consideran de natureza transversal. O total do desempeño destas agrupacións ou métricas determina o valor do indicador de axuste ao risco (“**IAR**”).

As agrupacións ou métricas concretas que constitúan o IAR de cada profesional deben ser comunicadas individualmente ao interesado xunto coa Política de Remuneración.

Sobre a base do anterior, o importe que se aboará aos profesionais do Colectivo Identificado calcúlase mediante a seguinte fórmula:

$$\text{Bonus real axustado a risco} = \text{IAR} \times \text{Bonus target} \times (\% \text{ de consecución de retos}) \\ \times \text{factor corrector}$$

Incentivos especiais

Ademais, poderán outorgarse a determinados membros do Colectivo Identificado incentivos puntuais para a consecución de determinados obxectivos, normalmente ligados á comercialización de produtos de terceiros, ou doutra índole; o importe dos incentivos concedidos durante un determinado exercicio será obxecto de acumulación durante este, engadírase á remuneración variable anual devindicada nese exercicio e considerarase que tal importe forma parte da porción non diferida en metálico para os efectos de adiamento para satisfacer a partir do exercicio seguinte. A fixación do importe do incentivo que se conceda levarase a cabo seguindo as condicións e parámetros establecidos en cada caso.

Ciclo de pagamento da remuneración variable

A Política de Remuneración sinala o calendario de liquidación da retribución variable dos membros do Colectivo Identificado de acordo coas seguintes regras:

- Aplicarase unha porcentaxe de adiamento do 60% a toda remuneración variable concedida que en total supere o 50% do importe mínimo de remuneración total que a *European Banking Authority* (“**EBA**”) considera *high earner* para un determinado exercicio⁷.

Se non superasen a cifra anteriormente establecida, aplicarase unha porcentaxe de adiamento dun 40% sobre a remuneración variable do Colectivo Identificado.

- Na data de pagamento prevista na remuneración variable que corresponda a cada profesional, debe aboarse a parte non diferida da remuneración variable devindicada (“**Data de Pagamento Inicial**”) correspondente á categoría á que pertenza.

A parte diferida da remuneración variable debe aboarse en catro pagamentos, cuxos importes e datas se determinan a seguir:

- 1/4 12 meses despois da Data de Pagamento Inicial.
- 1/4 24 meses despois da Data de Pagamento Inicial.
- 1/4 36 meses despois da Data de Pagamento Inicial.

⁷ De acordo coas directrices sobre o exercicio de recompilación de información relativa a persoas con alta remuneración en virtude da Directiva 2013/36/UE e da Directiva (UE) 2019/2034, publicadas pola EBA o 30 de xuño de 2022, considéranse “*high earner*” (persoas con alta remuneración) os empregados cuxa remuneración ascenda, polo menos, a un (1) millón de euros por exercicio. O antedito limiar tamén se recolle noutros informes e documentos publicados pola EBA nos que se utiliza este concepto (por exemplo, “*Benchmarking of remuneration practices at the European Union level (2019 and 2020 data) and data on high Earners (2020 data)*”).

- 1/4 48 meses despois da Data de Pagamento Inicial.
- O 50% do importe para aboar na Data de Pagamento Inicial pagarase en metálico e o 50% restante pagarase en instrumentos, unha vez satisfeitos os impostos (retencións ou ingresos a conta) aplicables.

Pola súa parte, o 30% do importe diferido pagarase en metálico e o 70% restante pagarase en instrumentos, unha vez satisfeitos os impostos (retencións ou ingresos a conta) aplicables.

Sempre que proceda o pagamento en instrumentos, poderá efectuarse en accións de CaixaBank; no entanto, CaixaBank P&C poderá entregar outros instrumentos admitidos para o pagamento da remuneración variable, nas condicións e cos requisitos previstos na normativa aplicable.

- Todos os instrumentos entregados están suxeitos a un período de retención dun ano desde a entrega, durante o cal o profesional non poderá dispor deles. Porén, no caso de instrumentos en pagamento da remuneración variable de profesionais distintos a conselleiros ou altos directivos da Sociedade incluídos no Colectivo Identificado, o período de retención pode reducirse ata seis meses, sempre que o período de adiamento fose, excepcionalmente, de polo menos cinco anos.
- Durante o período de adiamento, a titularidade tanto dos instrumentos como do efectivo cuxa entrega fose diferida é da entidade que deba satisfacer a retribución.

En aplicación dos principios do dereito laboral e contractual aplicables en España, e en particular polo carácter bilateral dos contratos e a equidade na devindicación das prestacións recíprocas, o metálico diferido devindica xuros para o profesional, calculados aplicando o tipo de xuro correspondente ao primeiro tramo da conta de haberes de empregado. Os xuros só se pagarán ao final de cada data de pagamento e aplicaranse sobre o importe en metálico da remuneración variable que se vaia percibir efectivamente, neto de calquera redución que poida ser aplicable en aplicación das cláusulas de redución e recuperación.

Canto aos rendementos dos instrumentos, en cumprimento das Directrices da EBA⁸, a Sociedade non pagará xuros nin dividendos con respecto aos instrumentos diferidos nin durante nin despois do período de adiamento.

⁸ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas ao abeiro da Directiva 2013/36/UE, do 2 de xullo de 2021, publicadas pola EBA (as “**Directrices da EBA**”).

Sen prexuízo do anterior, de acordo co artigo 34.2.b da LOSS, as disposicións da Política de Remuneración en materia de porcentaxes e períodos de adiamento, pagamento en instrumentos e as políticas de retención non serán de aplicación aos membros do Colectivo Identificado cuxa remuneración variable anual non exceda os 50.000 euros e non represente máis dun terzo da súa remuneración anual total, que será satisfeita en metálico e ao contado na data de pagamento que corresponda.

Axustes “ex post” sobre a remuneración variable

Supostos de redución

De modo consistente coa normativa aplicable, as persoas incluídas no Colectivo Identificado verán reducido, total ou parcialmente, o dereito a percibir os importes de remuneración variable, incluídos os pendentes de pagamento, quer en efectivo, quer mediante a entrega de instrumentos, en supostos de deficiente desempeño financeiro da Sociedade no seu conxunto ou dunha división ou área concreta desta, ou das exposicións xeradas por esa persoa. Para estes efectos, a Sociedade deberá comparar a avaliación do desempeño realizada co comportamento a posteriori das variables que contribuíron a conseguir os obxectivos.

Supostos de recuperación

Nos casos en que as situacións referidas anteriormente se producisen nun momento anterior ao pagamento xa efectuado de calquera importe da retribución variable, de maneira que se tal situación fose considerada ese pagamento non se efectuaría total ou parcialmente, o profesional afectado deberá reintegrar á Sociedade a parte da retribución variable indebidamente percibida, xunto cos rendementos que, se é o caso, lle fosen aboados. Este reintegro realizarase en metálico ou en instrumentos, segundo corresponda.

Previsión social

De acordo co disposto na LOSS, a política de pensións de CaixaBank P&C debe ser compatible coa súa estratexia empresarial, os seus obxectivos, os seus valores e os seus intereses a longo prazo.

Os membros do Colectivo Identificado de CaixaBank P&C non contan con sistemas de previsión social na Sociedade. Non obstante, nalgúns casos, manteñen os dereitos derivados dos seus plans de previsión social do Grupo CaixaBank.

Neste sentido, as normas contidas en cada momento na Política de Remuneración do Colectivo Identificado do Grupo CaixaBank en relación coa previsión social serán de íntegra aplicación, mutatis mutandis, aos membros do Colectivo Identificado da Sociedade que manteñen os dereitos derivados dos seus plans de previsión social do Grupo CaixaBank, para o cal se aterán aos principios establecidos na LOSS e na súa normativa de desenvolvemento e na Política de Remuneración.

Pagamentos por terminación anticipada

A LOSS establece que os pagamentos por resolución anticipada deben basearse nos resultados obtidos no transcurso do tempo e non recompensar malos resultados ou condutas indebidas.

Con carácter xeral, as obrigas en materia de indemnizacións por cesamentos laborais asumidas pola Sociedade están condicionadas pola normativa aplicable; así, no caso dos contratos de natureza laboral común, o Estatuto dos traballadores establece o pagamento dunha determinada indemnización nos supostos e nos importes establecidos nel con carácter mínimo, imperativo e indispoñible.

Para os profesionais do Colectivo Identificado con relación laboral de alta dirección, con carácter xeral e salvo que da lexislación aplicable resulte un importe imperativo superior, a contía das indemnizacións por despedimento ou cesamento destes profesionais non superará unha vez o importe anual de todos os compoñentes fixos da remuneración, sen prexuízo da compensación pactada polos compromisos de non competencia poscontractual.

As indemnizacións por despedimento ou cesamento de profesionais do Colectivo Identificado terán a consideración de remuneración variable para os efectos da Política de Remuneración, sen prexuízo da posible non aplicación de determinados requisitos do ciclo de pagamento da remuneración variable conforme o establecido nas Directrices da EBA.

Os pagamentos ordinarios relacionados coa duración dos períodos de preaviso aplicables non se considerarán indemnizacións por despedimento.

Excepcionalmente, poderán establecerse nos contratos dos membros do Colectivo Identificado da Sociedade pactos de non competencia poscontractual.

O importe dos pagamentos por rescisión anticipada que, de acordo coa normativa aplicable, sexa considerado retribución variable estará suxeito aos axustes de adiamento, pagamento en instrumentos, ratio de retribución variable sobre retribución fixa e cláusulas de redución e recuperación descritos anteriormente.

4. **Información cuantitativa da remuneración do Colectivo Identificado**

4.1. Número de persoas que perciben unha remuneración dun millón de euros ou superior por exercicio financeiro

Non existe ningún profesional que perciba unha remuneración total igual ou superior a un millón de euros.

4.2. Principio de proporcionalidade

De acordo coa Política de Remuneración, a Sociedade poderá aplicar a excepción establecida no artigo 94, apartado 3, letra b)⁹, da Directiva 2013/36/UE; é dicir, as disposicións da Política de Remuneración en materia de porcentaxes e períodos de adiamento, pagamento en instrumentos e as políticas de retención non serán de aplicación aos membros do Colectivo Identificado cuxa remuneración variable anual non exceda os 50.000 euros e non represente máis dun terzo da súa remuneración anual total, que será satisfeita en metálico e ao contado na data de pagamento que corresponda.

A este respecto, no exercicio 2024 a Sociedade aplicou o principio de proporcionalidade sobre os seguintes membros do Colectivo Identificado:

	Membros do Colectivo Identificado
Núm. de beneficiarios	26
Conselleiros	13
Altos directivos	10
Funcións de control	1
Outros	2
Retribución fixa 2024	3.329.792,77 €
Retribución variable 2024	855.488,71 €
Retribución total 2024	4.185.281,48 €

⁹ Na medida en que o valor dos activos de CaixaBank P&C, de media e de forma individual, fose superior a 5.000 millóns de euros durante o período de catro anos inmediatamente anterior a 2024, non é de aplicación a excepción prevista no artigo 94, apartado 3, letra a) desa norma.

4.3. Información cuantitativa agregada sobre as remuneracións do Colectivo Identificado

Durante o exercicio 2024 as retribucións satisfeitas ao Colectivo Identificado sobre o que se aplican as disposicións normativas vixentes en materia de remuneracións, segundo as funcións dos diferentes profesionais da Sociedade, detállanse a continuación.

	Conselleiros	Resto do Colectivo Identificado ¹⁰	Total Colectivo Identificado
Núm. de profesionais identificados	13	13	26
Altos directivos	0	10	10
Funcións de control	0	1	1
Outros	0	2	2
Retribución fixa 2024¹¹	836.249,95 €	2.493.542,82 €	3.329.792,77 €
Retribución variable 2024	-	855.488,71 €	855.488,71 €
En metálico	-	522.141,68 €	522.141,68 €
En instrumentos	-	333.347,03 €	333.347,03 €
Retribución variable diferida e pendente de pagamento	-	229.894,49 €	229.894,49 €
En metálico	-	68.968,34 €	68.968,34 €
En instrumentos	-	160.926,15 €	160.926,15 €

¹⁰ Comité de Dirección, director de *Risk Management and Planning Function*, director *Lending Office* Empresas e director Admisións Empresas. Pola súa parte, informamos de que non se inclúe a desagregación da información cuantitativa agregada por cada ámbito de actividade debido ao reducido número de persoas que integran as distintas áreas (para evitar publicar datos retributivos individualizados).

¹¹ A retribución fixa inclúe todas as retribucións percibidas no ano en curso (soldos e salarios, axudas de custo, seguro médico e outras retribucións en especie etc.)

Retribucións diferidas pagadas no exercicio 2024	-	54.543,07 €	54.543,07 €
En metálico	-	24.767,26 €	24.767,26 €
En instrumentos	-	29.775,81 €	29.775,81 €
Núm. destinatarios indemnizacións por despedimento	N/A	N/A	N/A
Importe indemnizacións por despedimento	N/A	N/A	N/A
Pagamentos por novas contratacións	N/A	N/A	N/A

En relación cos citados importes, no se deu ningún suposto para a aplicación de axustes por medio das cláusulas de redución ou recuperación.

Igualmente, non se concedeu ningunha remuneración variable garantida durante o exercicio 2024.