

# TELEFÓNICA CONSUMER FINANCE, E.F.C., S.A.

## INFORME SOBRE POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN EN RELACIÓN CON EL COLECTIVO IDENTIFICADO - EJERCICIO 2023

Norma 60.k) de la Circular 2/2016

Enero de 2024

## 1. INTRODUCCIÓN

Telefónica Consumer Finance, E.F.C., S.A. (la “**Sociedad**”, la “**Entidad**” o “**Telefónica Consumer Finance**”), constituida al 50 por ciento entre CaixaBank Payments & Consumer, E.F.C., E.P., S.A.U. (“**CaixaBank P&C**”) y Telefónica, S.A. (“**Telefónica**”), es un establecimiento financiero de crédito (“**EFC**”) que forma parte del Grupo CaixaBank (el “**Grupo**”) y que está incluido en el perímetro de consolidación prudencial de CaixaBank, S.A. (“**CaixaBank**”).

La Entidad, como EFC, se encuentra sujeta al Real Decreto 309/2020<sup>1</sup>, por el que se desarrolla el régimen jurídico aplicable a los EFC y a los grupos o subgrupos consolidables de EFC con matriz en España. El citado Real Decreto 309/2020 establece de forma expresa que los EFC se regirán, entre otras, por las normas en materia de política de remuneraciones previstas para las entidades de crédito en el Capítulo V del Título I de la LOSS<sup>2</sup> y en su normativa de desarrollo<sup>3</sup>.

Por lo tanto, de conformidad con la normativa aplicable a entidades de crédito que le es de aplicación, es necesario publicar en la página web de la Entidad la información incluida en la norma 60.k) de la Circular 2/2016<sup>4</sup> en relación con aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad (el “**Colectivo Identificado**”).

El detalle de dicha información en relación con el ejercicio 2023 se recoge en el presente documento de remuneraciones.

### 1. Política General de Remuneración. Proceso decisorio seguido para su establecimiento

#### Introducción

Sin perjuicio de las atribuciones asignadas a la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración es el máximo órgano decisor de Telefónica Consumer Finance y el garante último de la aplicación de las políticas corporativas (entre ellas, la de remuneraciones).

---

<sup>1</sup> Real Decreto 309/2020, de 11 de febrero, sobre el régimen jurídico de los establecimientos financieros de crédito y por el que se modifica el Reglamento del Registro Mercantil, aprobado por el Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, y el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Real Decreto 309/2020**”).

<sup>2</sup> Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**LOSS**”).

<sup>3</sup> Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**Real Decreto 84/2015**”) y Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 (“**Circular 2/2016**”).

<sup>4</sup> De acuerdo con la norma 60.k) de la Circular, deberá publicarse además la información prevista en el artículo 450 del Reglamento (UE) N° 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) no 648/2012 (“**Reglamento 575/2013**”).

Por su parte, los Estatutos Sociales establecen la posibilidad de constituir una Comisión de Nombramientos y Retribuciones. No obstante, de acuerdo con la habilitación prevista en el artículo 28.4 del Real Decreto 309/2020, la Sociedad no tiene constituida dicha Comisión a la fecha de elaboración del presente documento, en la medida en que tiene unos activos totales inferiores a mil millones de euros.

En consecuencia, el responsable último de todas las decisiones que corresponda adoptar en materia de remuneraciones, y en particular, de la aprobación de la Política General de Remuneración de la Sociedad (la “**Política**” o la “**Política de Remuneración**”), es el Consejo de Administración.

### Funciones del Consejo de Administración

La LOSS establece que el Consejo de Administración debe adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y ser responsable de la supervisión de su aplicación.

Con arreglo a lo previsto en la normativa mercantil, corresponden al Consejo de Administración, entre otras, las siguientes facultades indelegables: (i) la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad; (ii) el nombramiento y destitución de los consejeros de la Sociedad que tengan atribuidas funciones ejecutivas, así como el establecimiento de las condiciones de sus contratos; (iii) el nombramiento y destitución de los directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, así como el establecimiento de las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo su retribución; y (iv) las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

Por su parte, con arreglo a las Directrices de la EBA<sup>5</sup>, son funciones del Consejo de Administración, entre otras, las de: (i) adoptar y mantener la política de remuneración de la Sociedad y supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista; (ii) aprobar cualquier exención significativa posterior destinada al personal individualmente y los cambios en la política remunerativa y considerar y controlar detenidamente sus efectos. Las exenciones no deben basarse en consideraciones de género ni en otros aspectos que sean discriminatorios, deben estar bien razonadas y ajustarse a los requisitos en materia de remuneraciones previstos en la legislación nacional; y (iii) garantizar que las políticas y prácticas de remuneración de la Sociedad se apliquen adecuadamente y sean acordes con el marco general de gobierno corporativo, la cultura y el riesgo corporativos, la propensión al riesgo y la estructura de capital de Telefónica Consumer Finance.

---

<sup>5</sup> Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, de 2 de julio de 2013, publicadas por la EBA (las “**Directrices de la EBA**”).

A los efectos de dar cumplimiento a sus funciones y de llevar a cabo los asuntos que le son propios, de acuerdo con la normativa aplicable, el Consejo de Administración se ha reunido un total de cuatro (4) veces en 2023 (i.e., una vez por trimestre).

Respecto al asesoramiento externo, el Consejo de Administración ha contado con el asesoramiento de J&A Garrigues, S.L.P. en la determinación de la Política de Remuneración.

### Funciones del Comité de Dirección y de las funciones de control

Las funciones de control interno (gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna) en el caso de estar asumidas directamente por la Sociedad, otras áreas competentes y, en su caso, las unidades de negocio, aportan la información necesaria en relación con la definición, la implementación y la supervisión de las políticas de remuneración de la Sociedad.

En este sentido, Telefónica Consumer Finance o, en su caso, el Grupo CaixaBank, establecen controles adecuados para garantizar que las políticas cumplen sus objetivos y principios, a cuyos efectos se cuenta con la participación de diversas áreas y funciones de la Sociedad y del Grupo.

En especial, la Política de Remuneración debe contar con la opinión previa de la función de Cumplimiento Normativo del Grupo CaixaBank en cuanto a la remuneración vinculada a la comercialización de productos por parte de la Sociedad, y la Sociedad debe adoptar medidas que permitan identificar eficazmente los casos en que las personas competentes pudieran no actuar alineadas con los intereses de los clientes, y debe emprender en su caso acciones correctoras al respecto.

### Aprobación de la Política de Remuneración

En cumplimiento de sus funciones, el Consejo de Administración de Telefónica Consumer Finance aprobó la Política de Remuneración vigente en su sesión de 21 de diciembre de 2023.

## 2. Proceso de determinación del Colectivo Identificado

La determinación de los profesionales de la Sociedad que deban formar parte del Colectivo Identificado se ha realizado de acuerdo con lo establecido por el artículo 32.1 de la LOSS y el Reglamento Delegado 2021/923<sup>6</sup>, que establecen los criterios específicos de identificación de las personas cuyas actividades profesionales tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de las entidades de crédito.

En cumplimiento de lo previsto en las citadas normas, se proporciona la siguiente información:

Criterios	Cargo	Personas
✓ Miembro del órgano de dirección en su función de dirección	N / A	N / A
✓ Miembro del órgano de dirección en su función supervisora	Presidente Consejo y Consejeros dominicales	8
✓ Miembro de la alta dirección	Directora General (miembro del Comité de Dirección)	1
✓ Responsabilidad directiva en las funciones de (i) gestión de riesgos; (ii) cumplimiento; y (iii) auditoría interna	N / A	N / A
✓ Responsabilidad directiva en una unidad de negocio importante ("UNI")	N / A	N / A
✓ Dirige una función responsable en relación con los asuntos jurídicos; la solidez de las políticas y procedimientos contables; las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación; la realización de análisis económicos; la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo; los recursos humanos; el desarrollo y aplicación de la política de remuneración; la tecnología y seguridad de la información; o la gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes	N / A	N / A

<sup>6</sup> Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva ("Reglamento Delegado 2021/923").

✓	Responsabilidad de la gestión de riesgos de los artículos 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE <sup>7</sup> que no sea el riesgo de crédito ni riesgo de mercado	N / A	N / A
✓	Riesgo de crédito	N / A	N / A
✓	Operaciones en la cartera de negociación, si no se aplica la excepción por pequeño volumen (riesgo de mercado)	N / A	N / A
✓	Responsabilidad sobre un grupo de miembros del personal que tiene facultad de comprometer a la Entidad	N / A	N / A
✓	Facultad para aprobación o veto de la introducción de nuevos productos	Ya incluidos bajo alguno de los criterios anteriores	-
✓	Remuneración significativa en el ejercicio anterior y que además (i) sea igual o superior a 500 000€; y (ii) El miembro del personal desempeñe su actividad profesional en una UNI	N / A	N / A
✓	Criterios cuantitativos	N / A	N / A

De acuerdo con lo anterior, el número de profesionales incluidos en el Colectivo Identificado de Telefónica Consumer Finance asciende a 9 profesionales.

### 3. **Información cualitativa de la remuneración del Colectivo Identificado**

#### **Principios generales**

La Política de Remuneración establece los principios generales de remuneración aplicables a todos los profesionales de Telefónica Consumer Finance, y en consecuencia a los miembros del Colectivo Identificado de la Sociedad.

Además de los principios generales de aplicación a todos los profesionales de la Sociedad, la Política de Remuneración dispone que también se aplicarán a los miembros del Colectivo Identificado los requisitos generales de la política de remuneraciones de este colectivo establecidos en el artículo 33 de la LOSS.

<sup>7</sup> Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (la "Directiva 2013/36/UE").

### Equilibrio entre remuneración fija y remuneración variable

En cumplimiento de lo establecido por la LOSS, la Política establece que la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado no puede ser superior al 100 por ciento de los componentes fijos de la remuneración total de cada uno de ellos, salvo que la Junta General de la Sociedad apruebe un nivel superior, siempre que no supere el 200 por ciento de los componentes fijos.

En consistencia con la normativa aplicable, la Política de Remuneración de la Sociedad establece que (i) la remuneración variable puede convertirse en un potencial incentivo a asumir riesgos; y (ii) el nivel de asunción de riesgos debe tener igualmente en cuenta la categoría de los profesionales incluidos en el Colectivo Identificado, aplicando el principio de proporcionalidad interna, por el cual el equilibrio apropiado de los componentes fijos y variables de la remuneración puede variar entre las categorías de profesionales.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, atendiendo al objetivo de un equilibrio razonable y prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, en Telefónica Consumer Finance las cuantías de remuneración fija son suficientes, y el porcentaje que representa la remuneración variable sobre la remuneración fija anual es, en general, relativamente reducido. En consecuencia, la Junta General de Accionistas de Telefónica Consumer Finance no ha elevado la ratio de remuneración variable sobre remuneración fija por encima del 100 por ciento para el ejercicio 2023.

Para el año 2023, la relación entre los componentes variables sobre los componentes fijos de la remuneración del Colectivo Identificado<sup>8</sup> ha sido del 25 por ciento, respetándose, en consecuencia, el límite del 100 por ciento.

### Remuneración fija

Para la determinación de la remuneración fija, se aplica a los miembros del Colectivo Identificado el sistema de clasificación profesional y las tablas salariales de los convenios colectivos aplicables y los acuerdos laborales pactados con la representación legal de los trabajadores.

La remuneración fija a percibir se determina a partir del cargo que desempeña cada profesional, aplicando la tabla salarial de los referidos convenios en función de su nivel profesional, y de los acuerdos laborales en vigor.

Además, los importes se definen en función del posicionamiento competitivo de la Sociedad, velando por la competitividad externa.

---

<sup>8</sup> A estos efectos se informa de que, durante el ejercicio 2023, sólo ha habido un miembro del Colectivo Identificado que ha percibido remuneraciones de la Entidad (i.e., la Directora General de Telefónica Consumer Finance).

## Remuneración variable

### Retribución Variable Anual

La remuneración variable ajustada al riesgo para el Colectivo Identificado que, en su caso, tengan derecho a percibir sus miembros, se basa en el *mix* de remuneración (proporcionalidad entre remuneración fija y variable) y en la medición del rendimiento.

A estos efectos, y de acuerdo con la Política de Remuneración de la Sociedad, la medición del rendimiento se lleva a cabo mediante ajustes *ex ante* y *ex post* de la remuneración variable, como forma de aplicación del control del riesgo.

En concreto, la Política de Remuneración de la Entidad establece la utilización de criterios tanto cuantitativos (financieros) como cualitativos (no financieros) para la medición del rendimiento y la evaluación de los resultados individuales, dependiendo la combinación de ambos criterios de las funciones y responsabilidades de cada profesional. En todos los casos, los criterios cuantitativos y cualitativos y el equilibrio entre ellos, para cada nivel y categoría, han de estar especificados y claramente documentados.

Asimismo, también se podrán utilizar factores plurianuales basados en criterios corporativos, que servirían para ajustar, a la baja, el pago de la parte diferida sujeta a dichos factores plurianuales.

A estos efectos, la Política de Remuneración dispone que la remuneración variable se determina sobre la base de una retribución variable anual objetivo establecido, y un porcentaje máximo de consecución, fijándose el nivel de consecución de acuerdo con los siguientes parámetros objeto de medición:

- (i) objetivo global de la Sociedad; y
- (ii) *Scorecard*, que se define en base a cuatro categorías, determinándose el número y la ponderación de los objetivos en función del nivel del puesto, y se encuentra entre los siguientes: (i) categoría negocio / financiero (e.g., ROA, ROE); (ii) categoría cliente (e.g., índice de satisfacción del cliente, retención de clientes, etc.); (iii) categoría excelencia (e.g., objetivos relacionados con el desempeño operacional); y (iv) categoría personas/desarrollo (e.g., gestión de personas, fomento de la cultura organizativa, etc.).

Además, el peso de cada uno de los objetivos dependerá del nivel de cada puesto en la organización, existiendo un factor corrector establecido para cada año por la Sociedad que se aplicará de forma homogénea a todos los profesionales del Colectivo Identificado.

Por otra parte, los retos de los profesionales adscritos a las áreas de control, en función de los cuales se determina su rendimiento para el pago de la retribución variable anual, se establecen tomando como base los parámetros de rendimiento acordados por el profesional y el responsable del área, sin estar relacionados con los resultados de las áreas de negocio que controlan y supervisan, de acuerdo con lo establecido por el artículo 33.1.c) de la LOSS.

### Indicador de ajuste al riesgo

Para los profesionales incluidos en el Colectivo Identificado, los indicadores que se utilizan para ajustar al riesgo *ex ante* en relación con la determinación de la remuneración variable varían entre las diferentes categorías.

El ajuste a riesgo se basa en las agrupaciones de métricas o métricas individuales, cuantitativas y cualitativas, del *Risk Appetite Framework* (“**RAF**”) de CaixaBank, que valoran todos los riesgos de la Entidad (solventía, rentabilidad, morosidad, riesgo de mercado, etc.).

En función de su área de responsabilidad o posición, a cada miembro del Colectivo Identificado se le asignan las agrupaciones o métricas individuales sobre las que tiene capacidad de gestión, además de las agrupaciones o métricas que se consideran de naturaleza transversal. El total del desempeño de estas agrupaciones o métricas determinan el valor del Indicador de Ajuste a Riesgo (“**IAR**”).

Las agrupaciones o métricas concretas que constituyan el IAR de cada profesional deben ser comunicadas individualmente al interesado juntamente con la Política de Remuneración.

Sobre la base de lo anterior, el importe a abonar para los profesionales del Colectivo Identificado se calcula mediante la siguiente fórmula:

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

### Incentivos a largo plazo

Por otro lado, la Política de Remuneración establece la posibilidad de que determinados miembros del Colectivo Identificado puedan ser retribuidos mediante un plan de incentivos a largo plazo (“**ILP**”), como modalidad de remuneración variable plurianual.

El ILP se puede instrumentar mediante diferentes mecanismos (i.e., acciones u otro instrumento, opciones sobre los mismos, o en metálico), siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas a tal efecto en el propio ILP. Dichas condiciones deberán ser establecidas por el Consejo de Administración de Telefónica Consumer Finance (a propuesta, en su caso, del comité de remuneraciones) y deberán adaptarse y ser compatibles con los principios de la Política de Remuneración y ser objeto de aprobación por la Junta General de Telefónica Consumer Finance, en la medida en que pudiese resultar preceptivo por la participación en el ILP de consejeros ejecutivos.

No obstante, a la fecha de elaboración del presente documento, la Sociedad no tiene implantado ningún ILP.

### Incentivos especiales

Asimismo, podrán otorgarse a determinados miembros del Colectivo Identificado incentivos puntuales para la consecución de determinados objetivos, normalmente ligados a la comercialización de productos de terceros, o de otra índole, teniendo en cuenta, en su caso, la normativa aplicable a la banca minorista que esté en vigor en cada momento; el importe de los incentivos concedidos durante un determinado ejercicio será objeto de acumulación durante el mismo, se adicionará a la remuneración variable anual devengada en dicho ejercicio y dicho importe se considerará que forma parte de la porción no diferida en metálico a efectos de diferimiento a satisfacer a partir del ejercicio siguiente. La fijación del importe del incentivo a conceder se llevará a cabo siguiendo a las condiciones y parámetros establecidos en cada caso.

### Ciclo de pago de la remuneración variable

La Política de Remuneración señala el calendario de liquidación de la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado de acuerdo con las siguientes reglas:

- Se aplicará un porcentaje de diferimiento del 60 por ciento a toda remuneración variable concedida que en total supere el 50 por ciento del importe mínimo de remuneración total que la *European Banking Authority* (“EBA”) considera “*high earner*” para un determinado ejercicio<sup>9</sup>.

Si no superasen la cifra anteriormente establecida, se aplicará un porcentaje de diferimiento de un 40 por ciento sobre la remuneración variable del Colectivo Identificado.

---

<sup>9</sup> De acuerdo con las Directrices sobre el ejercicio de recopilación de información relativa a personas con alta remuneración en virtud de la Directiva 2013/36/UE y la Directiva (UE) 2019/2034, publicadas por la EBA el 30 de junio de 2022, se considera “*high earner*” (personas con alta remuneración) a aquellos empleados cuya remuneración ascienda, al menos, a un (1) millón de euros por ejercicio. El referido umbral se recoge también en otros informes y documentos publicados por la EBA en los que se utiliza este concepto (e.g., “*EBA Report on high earners (data as of end 2021)*”, publicado en enero de 2023).

- En la fecha de pago que se haya previsto en la remuneración variable que corresponda a cada profesional, debe abonarse la parte no diferida de la remuneración variable devengada ("**Fecha de Pago Inicial**") correspondiente a la categoría a la que pertenezca.

La parte diferida de la remuneración variable debe abonarse en cuatro pagos, cuyos importes y fechas se determinan a continuación:

- 1/4 12 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- 1/4 24 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- 1/4 36 meses después de la Fecha de Pago Inicial.
- 1/4 48 meses después de la Fecha de Pago Inicial.

A estos efectos, los pagos diferidos a recibir a los 36 y 48 meses desde la Fecha de Pago Inicial podrán estar sujetos a un ajuste adicional a través de las métricas plurianuales a las que se ha hecho referencia anteriormente. Este ajuste solamente podría provocar una reducción de la remuneración variable pendiente de cobro, y nunca un aumento de la misma.

- El 50 por ciento del importe a abonar en la Fecha de Pago Inicial se pagará en metálico y el 50 por ciento restante se pagará en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

Por su parte, el 30 por ciento del importe diferido se pagará en metálico y el 70 por ciento restante se pagará en instrumentos, una vez satisfechos los impuestos (retenciones o ingresos a cuenta) aplicables.

Siempre que proceda el pago en instrumentos, éste podrá efectuarse en acciones de CaixaBank; no obstante, Telefónica Consumer Finance podrá entregar otros instrumentos admitidos para el pago de la remuneración variable, en las condiciones y con los requisitos previstos en la normativa aplicable.

- Todos los instrumentos entregados se sujetan a un período de retención de un año desde su entrega, durante el cual el profesional no podrá disponer de ellos. No obstante, en el caso de instrumentos en pago de la remuneración variable de profesionales distintos a consejeros o altos directivos de la Sociedad incluidos en el Colectivo Identificado, el periodo de retención puede reducirse hasta seis meses, siempre que el periodo de diferimiento fuese, excepcionalmente, de al menos cinco años.
- Durante el periodo de diferimiento, la titularidad tanto de los instrumentos como del efectivo cuya entrega haya sido diferida es de la entidad que deba satisfacer la retribución.

En aplicación de los principios del derecho laboral y contractual aplicables en España, y en particular al carácter bilateral de los contratos y la equidad en el devengo de las prestaciones recíprocas, el metálico diferido devenga intereses para el profesional, calculados aplicando el tipo de interés correspondiente al primer tramo de la cuenta de haberes de empleado. Los intereses sólo serán satisfechos al término de cada fecha de pago, y se aplicarán sobre el importe en metálico de la remuneración variable efectivamente a percibir, neto de cualquier reducción que en su caso procediera en aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación.

Por lo que respecta a los rendimientos de los instrumentos, en cumplimiento de las Directrices de la EBA, la Sociedad no pagará intereses ni dividendos con respecto a los instrumentos diferidos ni durante, ni después del periodo de diferimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con el artículo 34.2.a) de la LOSS, las disposiciones de la Política de Remuneración en materia de porcentajes y periodos de diferimiento, pago en instrumentos y las políticas de retención, no serán de aplicación a los miembros del Colectivo Identificado, en la medida en que, a la fecha de elaboración del presente documento, Telefónica Consumer Finance no tiene la consideración de “entidad grande” y el valor de sus activos, en promedio y de forma individual, ha sido inferior a 5.000 millones de euros durante los últimos cuatro años.

### Ajustes ex post sobre la remuneración variable

#### Supuestos de reducción

De modo consistente con la normativa aplicable, las personas incluidas en el Colectivo Identificado verán reducido, total o parcialmente, el derecho a percibir los importes de remuneración variable, incluidos los pendientes de pago, ya sean en efectivo o mediante entrega de instrumentos, en supuestos de deficiente desempeño financiero de la Sociedad en su conjunto o de una división o área concreta de ésta, o de las exposiciones generadas por dicha persona. A estos efectos, la Sociedad deberá comparar la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento *a posteriori* de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos.

#### Supuestos de recuperación

En los casos en que las situaciones referidas anteriormente se hubiesen producido en un momento anterior al pago ya efectuado de cualquier importe de la retribución variable, de modo que si hubiese sido considerada tal situación dicho pago no hubiese sido efectuado en todo o en parte, el profesional afectado deberá reintegrar a la Sociedad la parte de la retribución variable indebidamente percibida, junto con los rendimientos que en su caso le hubiesen sido abonados. Este reintegro se realizará en metálico o en instrumentos, según corresponda.

## Previsión social

En consistencia con lo establecido por la LOSS, la política de pensiones de Telefónica Consumer Finance debe ser compatible con su estrategia empresarial, sus objetivos, sus valores y sus intereses a largo plazo.

Los miembros del Colectivo Identificado de Telefónica Consumer Finance no cuentan con sistemas de previsión social en la Sociedad.

No obstante, si algún miembro del Colectivo Identificado mantuviese derechos derivados de planes de previsión social del Grupo, las normas contenidas en cada momento en la Política de Remuneración del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank en relación con la previsión social le serían de íntegra aplicación, ateniéndose, en cualquier caso, a los principios establecidos en la LOSS y su normativa de desarrollo y en la Política General de Remuneración.

## Pagos por terminación anticipada

La LOSS establece que los pagos por resolución anticipada deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas.

Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones por ceses laborales asumidas por la Sociedad vienen condicionadas por la normativa de aplicación; así, en el caso de los contratos de naturaleza laboral común, el Estatuto de los Trabajadores establece el pago de una determinada indemnización en los supuestos y en los importes allí establecidos con carácter mínimo, imperativo e indisponible.

Para los profesionales del Colectivo Identificado con relación laboral de Alta Dirección, con carácter general y salvo que de la legislación aplicable resulte un importe imperativo superior, la cuantía de las indemnizaciones por despido o cese de estos profesionales no superará una vez el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración, sin perjuicio de la compensación pactada por los compromisos de no competencia post contractual.

Las indemnizaciones por despido o cese de profesionales del Colectivo Identificado tendrán la consideración de remuneración variable a efectos de la Política de Remuneración, sin perjuicio de la posible inaplicación de determinados requisitos del ciclo de pago de la remuneración variable conforme a lo establecido en las Directrices de la EBA.

Los pagos ordinarios relacionados con la duración de los periodos de preaviso aplicables no tendrán la consideración de indemnizaciones por despido.

Excepcionalmente, podrán establecerse en los contratos de los miembros del Colectivo Identificado de la Sociedad pactos de no competencia post contractual.

Aquel importe de los pagos por rescisión anticipada que sea considerado de acuerdo con la normativa aplicable retribución variable, estará sujeto, en su caso, a los ajustes de diferimiento, pago en instrumentos, ratio de retribución variable sobre retribución fija y cláusulas de reducción y recuperación descritos anteriormente, sin que sea de aplicación el ajuste adicional a través de las métricas plurianuales.

#### **4. Información cuantitativa de la remuneración del Colectivo Identificado**

##### **Número de personas que perciben una remuneración de un millón de euros o superior por ejercicio financiero**

No existe ningún profesional que perciba una remuneración total igual o superior a un millón de euros.

##### **Principio de proporcionalidad**

De acuerdo con la Política de Remuneración, la Sociedad podrá aplicar la excepción establecida en el artículo 94, apartado 3, letra a), de la Directiva 2013/36/UE, esto es, las disposiciones de la Política de Remuneración en materia de porcentajes y periodos de diferimiento, pago en instrumentos y las políticas de retención no serán de aplicación a los miembros del Colectivo Identificado, en la medida en que, a la fecha de elaboración del presente documento, Telefónica Consumer Finance no tiene la consideración de “entidad grande” y el valor de sus activos, en promedio y de forma individual, ha sido inferior a 5.000 millones de euros durante los últimos cuatro años.

De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio 2023, la Sociedad ha aplicado el principio de proporcionalidad sobre la totalidad de los miembros del Colectivo Identificado beneficiarios de sistemas de remuneración variable (i.e., la Directora General de Telefónica Consumer Finance).

##### **Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado**

En la medida en que el cargo consejero no es retribuido, durante el ejercicio 2023 sólo ha habido un miembro del Colectivo Identificado que ha percibido remuneraciones de la Entidad (i.e., la Directora General de Telefónica Consumer Finance).

En consecuencia, se informa de que no se incluye el desglose de la información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado en los términos del artículo 450 del Reglamento 575/2013, ya que esto implicaría publicar datos retributivos individualizados.

Sin perjuicio de lo anterior, se confirma que, en el ejercicio 2023:

- (i) no se han consolidado ni están pendientes de consolidar remuneraciones variables diferidas;
- (ii) no se ha dado ningún supuesto para la aplicación de ajustes por medio de las cláusulas de reducción o recuperación; y
- (iii) no se ha concedido ni abonado ningún pago por nuevas contrataciones, remuneración variable garantizada o indemnización por despido.