

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

POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN

21 de diciembre de 2023

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN	4
2.1	Ámbito general de aplicación	4
2.2	Determinación del Colectivo Identificado	5
2.3	Altas, bajas y cambios de posición en el Colectivo Identificado	6
2.4	Procedimientos internos de determinación del Colectivo Identificado	6
3.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN	6
4.	GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN	7
4.1	Funciones del Consejo de Administración	7
4.2	Funciones del comité de remuneraciones	8
4.3	Funciones de las Áreas de Control y del Comité de Dirección	10
5.	COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN	10
5.1	Aplicación de la PGR Grupo CaixaBank	10
5.2	Planes de remuneración variable	11
6.	CONDICIONES ESPECIFICAS APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	11
6.1	Requisitos generales contenidos en la LOSS para el Colectivo Identificado	11
6.2	Relación entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración	12
6.3	Clasificación de los componentes fijos y variables de la remuneración	13
6.4	Remuneración fija	13
6.5	Remuneración variable	14
6.6	Ciclo de pago de la remuneración variable	19
6.7	Requisito de permanencia	22
6.8	Incompatibilidad con estrategias de cobertura o mecanismos de elusión	22

6.9	Reducción y recuperación de la remuneración variable	22
6.10	Retribución variable garantizada	25
6.11	Previsión social	25
6.12	Compensación por abandono de contratos anteriores	25
6.13	Primas de retención	25
6.14	Otros beneficios	26
6.15	Pagos por terminación del contrato	26
7.	APROBACIÓN, APLICACIÓN, REVISIÓN Y EVALUACIÓN	30
7.1.	Aprobación, aplicación y revisión	30
7.2.	Informe de evaluación anual interna	30
7.3.	Colaboración con otras entidades del Grupo	30
8.	VIGENCIA	30
9.	COMUNICACIÓN INTERNA	31

1. INTRODUCCIÓN

Telefónica Consumer Finance, E.F.C., S.A. (en adelante, la **Sociedad o Telefónica Consumer Finance**), como establecimiento financiero de crédito (en adelante, **EFC**), se encuentra sujeto a la LFFE¹ y al Real Decreto 309/2020², 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 registrarán, 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 LOSS³ y en su normativa de desarrollo⁴.

La Sociedad, constituida al 50 por ciento entre CaixaBank Payments & Consumer, E.F.C., E.P., S.A.U. (en adelante, **CaixaBank P&C**) y Telefónica, S.A., forma parte del Grupo CaixaBank (en adelante, el **Grupo o Grupo CaixaBank**) y está incluida en el perímetro de consolidación prudencial de CaixaBank, S.A. (en adelante, **CaixaBank**), de acuerdo con las normas prudenciales bancarias establecidas en la CRD⁵, en el RRC⁶ y en la LOSS y su normativa de desarrollo.

De conformidad con lo establecido en la CRD, el RRC y en la LOSS (art. 29.1.d)), el apartado 82 de las Directrices EBA⁷ establece que todas las filiales incluidas en el perímetro de consolidación prudencial de una entidad de crédito deben contar con políticas de remuneración coherentes con la política de remuneración del grupo, y cumplir con determinados requisitos establecidos en la CRD y en la LOSS, al menos para el personal cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo del grupo; todo ello de manera y en una medida acorde con el tamaño, la organización interna y la naturaleza, alcance y la complejidad de las actividades de la filial de que se trate.

¹ Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial (en adelante, **LFFE**).

² 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 (en adelante, **Real Decreto 309/2020**).

³ Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, **LOSS**).

⁴ En particular, 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 (en adelante, **Real Decreto 84/2015**) y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 (en adelante, **Circular 2/2016**).

⁵ 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 (en adelante, **CRD**).

⁶ Reglamento (UE) n.º 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) n.º 648/2012 (en adelante, **RRC**).

⁷ Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, publicadas por la *European Banking Authority* (en adelante, **EBA**) con fecha 2 de julio de 2021 (en adelante, **Directrices EBA**).

En línea con lo anterior, la Política General de Remuneración del Grupo CaixaBank (en adelante, **PGR Grupo CaixaBank**), aprobada por el Consejo de Administración de CaixaBank, señala que los órganos de gobierno y dirección de las filiales incluidas en el Grupo CaixaBank deben adoptar las medidas oportunas al efecto de integrar los principios de dicha política en sus propios esquemas de retribución y aplicar las directrices en ella establecidas; todo ello en la medida en que sea posible, en atención a las particularidades propias de sus sistemas retributivos y con el alcance que permitan los componentes de la remuneración o beneficios sociales que cada sociedad tenga establecidos.

En relación con la política de remuneraciones de las entidades de crédito, la LOSS obliga a las entidades a dotarse de sólidos procedimientos de gobierno corporativo, incluyendo, entre otros, políticas y prácticas de remuneración no discriminatorias en cuanto al género y compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos. Estas políticas y prácticas de remuneración deben aplicarse a todo el personal, y muy especialmente a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad (en adelante, **Colectivo Identificado**), y deben atenerse a los requisitos en materia de remuneración establecidos en la propia LOSS de manera acorde con el tamaño, la organización interna y la naturaleza, alcance y la complejidad de las actividades de la entidad.

Por otro lado, el artículo 249 bis de la LSC⁸, establece que la determinación de las políticas y estrategias generales de la sociedad es una competencia indelegable del Consejo de Administración.

En cumplimiento de lo anterior, el presente documento contiene la política general de remuneración para los empleados de la Sociedad (en adelante, **Política General de Remuneración o Política**) que es objeto de aprobación por el Consejo de Administración de la Sociedad.

La Política General de Remuneración regula los principios generales y los elementos fundamentales del régimen de remuneración de su personal, incluyendo los requerimientos específicos aplicables a los miembros del Colectivo Identificado.

2. **ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN**

2.1 **Ámbito general de aplicación**

Las personas sujetas a esta Política General de Remuneración son todas aquellas personas empleadas en activo de la Sociedad y que, como tales, mantengan una relación profesional retribuida.

En este sentido, el ámbito de aplicación de la Política General de Remuneración incluye a los profesionales de la Sociedad que se encuentren incluidos en el Colectivo Identificado de Telefónica Consumer Finance, de conformidad con lo previsto en el apartado siguiente.

⁸ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, **LSC**).

A los profesionales de la Sociedad que, en virtud de la normativa de aplicación, sean, en su caso, incluidos en el Colectivo Identificado consolidado del Grupo CaixaBank o en el de CaixaBank P&C, les será de aplicación la política de remuneración del Colectivo Identificado del Grupo CaixaBank o, en su caso, de CaixaBank P&C, que en cada momento se encuentre en vigor.

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración estará alineada con lo previsto en los Estatutos Sociales de Telefónica Consumer Finance que se encuentren en vigor en cada momento, así como con lo establecido en la política de remuneración de los consejeros que, en su caso, resultase de aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, la remuneración a la que pudiesen tener derecho los miembros del Consejo de Administración estará sujeta, en cualquier caso, a las disposiciones de la presente Política y, en particular, a los requerimientos específicos que les resulten de aplicación por formar parte del Colectivo Identificado.

2.2 Determinación del Colectivo Identificado

La determinación de los profesionales de la Sociedad que deban formar parte del Colectivo Identificado se llevará a cabo siguiendo lo establecido por el artículo 32.1 de la LOSS y el Reglamento Delegado 2021/923⁹ y la normativa que, en cada momento, esté en vigor y resulte de aplicación.

El artículo 32.1 de la LOSS y el Reglamento Delegado 2021/923 establecen los criterios específicos de identificación de las personas cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de las entidades de crédito. De acuerdo con lo establecido en dicho Reglamento, el proceso de identificación de los miembros del Colectivo Identificado debe basarse en una combinación de los criterios cualitativos y cuantitativos allí contenidos. Asimismo, el Reglamento Delegado 2021/923 establece que las entidades deben llevar un registro de las evaluaciones realizadas y del personal cuyas actividades profesionales hayan sido identificadas como actividades con una incidencia importante en su perfil de riesgo, a fin de permitir a la autoridad competente y a los auditores revisar la evaluación. La documentación debe incluir a las personas identificadas con arreglo a los criterios cuantitativos del Reglamento Delegado 2021/923 pero cuyas actividades profesionales sean consideradas sin incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.

Una vez realizada dicha evaluación, y habiendo sido documentada en la forma prevista por el Reglamento Delegado 2021/923 y el resto de normativa de aplicación, los órganos de gobierno de la Sociedad deben proceder a la fijación de la lista de miembros del Colectivo Identificado para el ejercicio correspondiente a los que se aplicará la Política General de Remuneración y, en especial, su apartado 6; esta lista ha de ser elaborada y puesta a disposición de la autoridad competente en la forma prevista en el apartado 1 de la Norma 38 de la Circular 2/2016 y en la normativa que, en cada momento, sustituya a la citada Circular.

⁹ 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 (en adelante, **Reglamento Delegado 2021/923**).

El año de referencia para calcular la remuneración variable a los efectos de los criterios cuantitativos será el año anterior al ejercicio en el que se conceda la remuneración variable.

2.3 Altas, bajas y cambios de posición en el Colectivo Identificado

Los órganos de gobierno de la Sociedad aprobarán la lista actualizada de posiciones (por criterios cualitativos) y profesionales (por criterios cuantitativos) que compondrán el Colectivo Identificado a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Dicha lista, en relación con los criterios cualitativos, se determinará tomando como base las posiciones en la Sociedad a 30 de septiembre del ejercicio anterior al que sea de aplicación y el consumo de capital en la misma fecha.

En todo caso formarán parte del Colectivo Identificado los profesionales que por criterios cualitativos desarrollen sus funciones por un periodo mínimo de tres meses en un ejercicio social.

En caso de cambios de posición dentro del Colectivo Identificado, pasará a aplicarse el esquema de retribución variable que corresponda a las nuevas funciones a desarrollar; salvo que por acuerdo con Telefónica Consumer Finance o por decisión del órgano competente de la misma se establezca otra cosa. En este sentido, la aplicación del antiguo y del nuevo esquema, incluyendo los ajustes a riesgo, se efectuará de manera proporcional y por meses enteros, de modo que el nuevo esquema resultará de aplicación a partir del día 1 del mes siguiente al cambio.

No obstante, aquellos profesionales que hayan sido incorporados en la lista de miembros del Colectivo Identificado como consecuencia de los criterios cuantitativos establecidos en el Reglamento Delegado 2021/923 no podrán causar baja del Colectivo Identificado con anterioridad al fin del ejercicio, en la medida que el Reglamento Delegado 2021/923 establece que debe tomarse como referencia la remuneración percibida en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.

2.4 Procedimientos internos de determinación del Colectivo Identificado

Telefónica Consumer Finance contará con procedimientos internos adecuados para determinar la composición del Colectivo Identificado, que regularán tanto las inclusiones como las exclusiones; las exclusiones deberán ser objeto de aprobación previa por parte de la autoridad competente, con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento Delegado 2021/923 y en la Decisión 2015/2218¹⁰.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN

Telefónica Consumer Finance ha de ofrecer condiciones de remuneración y de beneficios lo suficientemente competitivas para atraer, retener y motivar al mejor talento del mercado.

A continuación, se establecen los principios generales de remuneración, aplicables a todos los empleados del Grupo CaixaBank, y en consecuencia a los miembros del Colectivo Identificado, y debidamente adaptados a las características propias de la Sociedad:

¹⁰ Decisión (UE) 2015/2218 del Banco Central Europeo, de 20 de noviembre de 2015, sobre el procedimiento para excluir a empleados de la presunción de que sus actividades tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad de crédito supervisada (BCE/2015/38) (en adelante, **Decisión 2015/2218**).

- a) La política de compensación total está orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo; por ello, la remuneración variable tiene en consideración no solo la consecución de los retos sino también la forma en la que éstos se alcanzan.
- b) Los retos individuales de los profesionales se definen tomando como base el compromiso que éstos alcanzan y establecen con sus responsables.
- c) La política de remuneración basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales la participación en un proyecto social y empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y en unas condiciones competitivas de compensación total, sin distinción de género u otras cuestiones no intrínsecas al puesto.
- d) Dentro de estas condiciones de compensación total, la política de remuneración apuesta por un posicionamiento competitivo en la suma de remuneración fija y beneficios sociales, basando principalmente su capacidad de atracción y retención del talento en ambos componentes de remuneración.
- e) La Política General de Remuneración es coherente con la gestión de los riesgos de sostenibilidad, incorporando en el componente de la remuneración variable métricas vinculadas a este aspecto, teniendo en cuenta responsabilidades y las funciones asignadas.
- f) Los componentes fijos y de beneficios sociales constituyen la parte preponderante del conjunto de condiciones remuneratorias donde, en general, el concepto remuneratorio variable tiende a ser conservador debido a su potencial papel como generador de riesgo.
- g) El sistema de promoción se basa en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso, y los méritos profesionales de forma sostenida en el tiempo.
- h) La remuneración de los empleados, establecida dentro del marco general definido en la PGR Grupo CaixaBank y concretada en la presente Política, se aprueba por los órganos de gobierno competentes.

4. GOBIERNO CORPORATIVO DE LA POLÍTICA GENERAL DE REMUNERACIÓN

A continuación, se describen las principales normas de gobierno corporativo aplicables en el proceso de determinación, aplicación y supervisión de la Política General de Remuneración de la Sociedad, que serán consistentes con lo previsto en los Estatutos Sociales de Telefónica Consumer Finance y en los documentos reguladores del funcionamiento de los órganos y áreas a los que se hace referencia, que estén en vigor en cada momento.

4.1 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 LSC corresponden al Consejo de Administración, entre otras, las siguientes facultades indelegables:

- a) la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad;
- b) 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;
- c) 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
- d) 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 EBA, son funciones del Consejo de Administración, entre otras, las de:

- a) adoptar y mantener la política de remuneración de la Sociedad y supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista;
- b) 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
- c) 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.

4.2 Funciones del comité de remuneraciones

Según la LOSS, corresponde al comité de remuneraciones la supervisión directa de la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.

Con arreglo a las Directrices EBA, las funciones del comité de remuneraciones son, entre otras, las siguientes:

- a) preparar las decisiones sobre remuneración que deba tomar el Consejo de Administración, en particular con respecto a la remuneración de los miembros ejecutivos y de cualesquiera profesionales de la Sociedad que formen parte del Colectivo Identificado;
- b) prestar apoyo y asesorar al Consejo de Administración sobre la definición de las políticas de remuneración de la Sociedad; incluyendo que dicha política de remuneración sea neutral en cuanto al género y apoye la igualdad de trato al personal de distinto género.
- c) apoyar al Consejo de Administración en el control de las políticas, prácticas y procesos de remuneración y del cumplimiento de las políticas de remuneración;

- d) comprobar si las políticas de remuneración vigentes están actualizadas y proponer cualquier cambio necesario;
- e) revisar el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que el Consejo de Administración pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo;
- f) garantizar la idoneidad de la información proporcionada a los accionistas sobre las políticas y prácticas de remuneración, en particular, en relación con la propuesta de un nivel máximo más alto de la ratio entre la remuneración fija y variable que afecte a un profesional de la Sociedad que forme parte del Colectivo Identificado;
- g) evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital, y que la política general de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia del negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgo y los intereses a largo plazo de la Sociedad y del Grupo CaixaBank;
- h) evaluar el logro de los objetivos de resultados y, de ser aplicable, la necesidad de ajustes *ex post* al riesgo, incluyendo la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas; y
- i) revisar diversos escenarios posibles para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, y hacer pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste *ante* al riesgo en base a los resultados de riesgo reales.

Por otra parte, las Directrices EBA reiteran que la remuneración de los directivos responsables de las funciones de control independientes, incluidas las funciones de cumplimiento y de gestión de riesgos, en el caso de estar asumidas directamente por la Sociedad y no por CaixaBank o CaixaBank P&C, estarán supervisadas directamente por el comité de remuneraciones, cuando exista, que deberá asimismo realizar recomendaciones al Consejo de Administración sobre la definición del paquete de remuneración y las cuantías de remuneración que deban satisfacerse a los directivos en dichas funciones.

En su caso, las propuestas del comité de remuneraciones serán elevadas al Consejo de Administración de la Sociedad para su consideración y aprobación. En el caso de que las decisiones correspondan a la Junta General de Accionistas de Telefónica Consumer Finance, con arreglo a sus competencias, el Consejo de Administración de la Sociedad aprueba su inclusión en el orden del día y las propuestas de los correspondientes acuerdos, acompañadas de los preceptivos informes.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con la habilitación prevista en el artículo 28.4 del Real Decreto 309/2020, la Sociedad no tiene constituido un comité de remuneraciones a la fecha de aprobación de la presente Política, en la medida en que tiene unos activos totales inferiores a mil millones de euros.

4.3 Funciones de las Áreas de Control y del Comité de Dirección

Las funciones de control interno (gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna) en el caso de estar asumidas directamente por la Sociedad, otros órganos competentes (recursos humanos, asuntos jurídicos, planificación estratégica, presupuesto, etc.) y las unidades de negocio aportarán 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. Dichos controles se ubican en las tres líneas de defensa que a continuación se describen:

- a) En un primer nivel, las distintas áreas definen los indicadores cualitativos que deben garantizar la alineación de los criterios establecidos con los intereses de los clientes y evitar los conflictos de interés y riesgos en las normas de conducta, en base a criterios de tipología de producto, metodología de distribución y rol de las personas competentes; el establecimiento de los mismos y su ponderación con los indicadores cuantitativos se determinan junto con la Dirección General para asegurar que se siguen los principios de la Política General de Remuneración; finalmente, en los procesos de aprobación de nuevos productos se evalúa el impacto de sus características de remuneración, para garantizar que no generan conflictos de interés o riesgo de menoscabar las normas internas y externas aplicables.
- b) En un segundo nivel, y de acuerdo con la normativa vigente, la función de Cumplimiento Normativo supervisa que la política y los criterios de remuneración cumplen los requisitos en materia de normas de conducta y conflictos de intereses, y supervisa la correcta implementación de controles cualitativos y que los mismos tienen un peso relevante en la consecución de objetivos.
- c) En un tercer nivel de control, Auditoría Interna del Grupo CaixaBank realiza periódicamente una revisión de todos los niveles, así como una verificación de la efectiva implantación y correcto funcionamiento de las prácticas de remuneración establecidas de acuerdo con la Política General de Remuneración.

En especial, la Política General 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.

5. COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN

5.1 Aplicación de la PGR Grupo CaixaBank

Con carácter general, las normas contenidas en cada momento en la PGR Grupo CaixaBank que a continuación se establecen serán de íntegra aplicación, *mutatis mutandis*, a la Sociedad:

- a) Aspectos generales.
- b) Relación entre componentes fijos y componentes variables.

- c) Clasificación de los componentes fijos y variables.
- d) Remuneración fija.
- e) Aspectos generales de la remuneración variable e incentivos.
- f) Incentivos u otros premios extraordinarios.
- g) Pagos por abandono de contratos laborales anteriores.
- h) Primas de retención.
- i) Supuestos de reducción y recuperación de la remuneración variable.
- j) Altas y bajas en los planes de remuneración variable.
- k) Incentivos a largo plazo basados en instrumentos.
- l) Personal local en el extranjero y expatriado (en relación con el personal de la Sociedad).
- m) Otros beneficios, en relación con la Sociedad.
- n) Pagos por terminación anticipada del contrato.

5.2 Planes de remuneración variable

En relación con los planes de remuneración variable y de bonus anual, serán asimismo de aplicación los principios contenidos en la PGR Grupo CaixaBank; no obstante, el contenido de los planes concretos será objeto de aprobación por los órganos competentes de la Sociedad considerando las particularidades de su tamaño, complejidad, número de empleados y características de su negocio, y estableciendo el diseño y las métricas aplicables.

Asimismo, los planes de remuneración variable aprobados por la Sociedad podrán prever normas distintas en cuanto a las fechas relevantes de alta o de baja a los efectos del reconocimiento del devengo de la remuneración variable y en cuanto a las condiciones de su pago, siempre que sean compatibles con los principios establecidos por la LOSS y sus normas de desarrollo.

6. CONDICIONES ESPECIFICAS APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

En función de lo expuesto anteriormente, y del sistema retributivo existente en la Sociedad, este apartado contiene las condiciones específicas aplicables exclusivamente a los miembros del Colectivo Identificado de la Sociedad, a los que les resultarán de aplicación los elementos básicos del sistema retributivo de la Sociedad, así como los siguientes requerimientos específicos.

6.1 Requisitos generales contenidos en la LOSS para el Colectivo Identificado

Además de los principios generales de aplicación a todos los profesionales de la Sociedad, son de aplicación a los miembros del Colectivo Identificado los requisitos generales de la política de remuneración de este colectivo establecidos en el artículo 33 de la LOSS y que se reproducen a continuación:

- a) La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- b) La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- c) El personal que ejerza funciones de control debe ser independiente de las unidades de negocio que supervise, contar con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y ser remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- d) La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento debe ser supervisada directamente por el comité de remuneraciones¹¹.
- e) La política de remuneración deber distinguir de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:
 - la remuneración fija, que debe reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo; y
 - la remuneración variable, que debe reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.
- f) La política de remuneración debe ser no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

6.2 Relación entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración

En cumplimiento de lo establecido por la LOSS, 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, no superior al 200 por ciento de los componentes fijos, en la forma, con los requisitos y siguiendo los procedimientos previstos por la propia LOSS.

La LOSS y las Directrices EBA establecen que, en la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables deben estar debidamente equilibrados, y que el componente fijo debe constituir una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

¹¹ En caso de no existir dicho comité, esta obligación recaerá sobre el Consejo de Administración de Telefónica Consumer Finance.

A este respecto, las Directrices EBA establecen que los profesionales no han de depender de la concesión de remuneración variable, ya que esto incentivaría una excesiva asunción de riesgos a corto plazo, cuando, sin dicha asunción de riesgos a corto plazo, los resultados de la entidad o de las personas no permitirían la concesión de remuneración variable.

En consistencia con lo que precede, la Sociedad considera que cuanto más elevada sea la remuneración variable en relación con la remuneración fija, mayor será el incentivo para conseguir los resultados requeridos, y mayores pueden llegar a ser los riesgos asociados. Por otro lado, si el componente fijo es demasiado bajo en relación con la remuneración variable, es posible que resulte difícil reducir o eliminar la remuneración variable en un ejercicio financiero en que se hayan obtenido malos resultados.

Así, de forma implícita, la remuneración variable puede convertirse en un potencial incentivo a asumir riesgos, por lo que un nivel bajo de la remuneración variable constituye un método simple de protección frente a dichos incentivos.

Por otro lado, 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, dependiendo de las condiciones del mercado y del contexto específico en el que opera la Sociedad.

Por todo ello, y 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.

Por último, las Directrices EBA establecen que la remuneración de los profesionales responsables de las funciones de control independientes debe tender a ser predominantemente fija, y que cuando dichos profesionales reciban remuneración variable, ésta se determinará separadamente de las unidades de negocio que controlen, incluyendo los resultados que se deriven de las decisiones de negocio (por ejemplo, la aprobación de nuevos productos) en la que participen dichos profesionales.

6.3 Clasificación de los componentes fijos y variables de la remuneración

La calificación como fijo o variable de un componente de la remuneración del Colectivo Identificado se llevará a cabo siguiendo los criterios establecidos en las Directrices EBA, con independencia de su denominación.

6.4 Remuneración fija

a) Aspectos generales

La LOSS y las Directrices EBA establecen que la remuneración fija, sin distinción de género del personal identificado, debe reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

b) Fijación y actualización de la remuneración fija

Siguiendo este principio, como criterio general se aplica a los profesionales del Colectivo Identificado el sistema de clasificación profesional y tablas salariales de los convenios colectivos aplicables y los acuerdos laborales pactados con la representación legal de los trabajadores. La remuneración fija a percibir por cada persona se determina a partir del cargo que desempeña, aplicando la tabla salarial de los referidos convenios en función de su nivel profesional, y de los acuerdos laborales en vigor.

Las posiciones no reguladas se enmarcan dentro de una clasificación por niveles de contribución, con bandas salariales establecidas de forma que permitan la gestión de la equidad interna. Asimismo, velando por la competitividad externa, dichos importes de las bandas salariales se definen en función del posicionamiento competitivo de la Sociedad; para ello se lleva a cabo un seguimiento de la evolución de los salarios de mercado, participando anualmente en varias encuestas salariales.

La remuneración fija y su actualización aplicada a las posiciones de los miembros del Comité de Dirección de Telefónica Consumer Finance se basa, principalmente, en un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos *ad hoc*. Las encuestas salariales y estudios específicos *ad hoc* en los que participa Telefónica Consumer Finance están realizados por empresas especializadas de primer nivel, siendo la muestra comparable la del sector financiero del mercado donde opera Telefónica Consumer Finance y para posiciones no propias del sector financiero otras empresas con volumen de negocio comparable o posiciones o funciones equivalentes específicas en otro tipo de empresas.

c) Complementos de remuneración fija

Por acuerdo del Consejo de Administración podrán establecerse complementos de remuneración fija que habrán de estar basados en criterios transaccionales, en casos de modificación relevante de condiciones laborales, de recompra de derechos o de política de retención de profesionales; estos complementos se condicionarán al desempeño de determinadas funciones o responsabilidades en Telefónica Consumer Finance y serán de aplicación a todos los profesionales en situaciones comparables.

6.5 Remuneración variable

a) Aspectos generales

La LOSS y las Directrices EBA establecen que la remuneración variable debe reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir con las funciones atribuidas como parte de las condiciones de trabajo. Asimismo, establece que cuando la remuneración variable se vincule a los resultados, su importe total debe basarse en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios financieros y no financieros, de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la entidad. Al evaluar dichos resultados, debe efectuarse un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y debe tenerse en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

Asimismo, la LOSS y las Directrices EBA establecen que los miembros que ejerzan funciones de control deben ser remunerados en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de las áreas de negocio que controlen.

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.

b) Medición del rendimiento

Para la medición del rendimiento y en la evaluación de los resultados individuales se utilizan criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos (no financieros). La combinación adecuada de criterios cuantitativos y cualitativos ha de depender de las funciones y de las 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.

Los indicadores que se utilizan para ajustar a riesgo *ex ante* la remuneración variable devengada a través de la remuneración variable anual varían entre categorías del Colectivo Identificado.

En concreto, en Telefónica Consumer Finance la remuneración variable se determina sobre la base de una retribución variable anual objetivo establecido, y un porcentaje máximo de consecución del 120 por ciento; el nivel de consecución se fija de conformidad con los siguientes parámetros objeto de medición:

- Objetivo global de la Sociedad.
- *Scorecard* que se define en base a cuatro categorías. El número y ponderación de los objetivos vendrá determinado 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.).

Las ponderaciones, es decir, el peso de cada uno de los objetivos, vendrán determinados en función del nivel de cada puesto en la organización.

Adicionalmente, existirá un factor corrector establecido para cada año por la Sociedad que aplica a todos los profesionales del Colectivo Identificado de forma homogénea y puede oscilar entre un mínimo de un 0,85 y un máximo de 1,15.

Para poder optar a percibir la retribución variable anual, será imprescindible haber realizado la formación normativa referente para las relaciones, la información y la gestión desde una posición de transparencia y orientación al cliente.

La propuesta de composición y ponderación de los retos corporativos debe establecerse en todo caso de conformidad con lo previsto por la LOSS y la normativa de desarrollo.

La LOSS y las Directrices EBA establecen el principio de que los miembros del Colectivo Identificado que ejerzan funciones de control deben ser remunerados en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de las áreas de negocio que controlen; en consecuencia, los retos de los profesionales adscritos a las áreas de control, en función de los cuales se determina su rendimiento para el pago del bonus, 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.

c) Indicador de Ajuste a 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 de acuerdo con el modelo que se presenta a continuación.

El ajuste a riesgo se basa en las agrupaciones de métricas o métricas individuales del *Risk Appetite Framework* (en adelante, **RAF**) de CaixaBank. 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 (en adelante, **IAR**).

El RAF consiste en un conjunto de métricas cuantitativas y cualitativas que valoran todos los riesgos de CaixaBank. Algunas de las métricas, debido a su elevada correlación, se han agrupado a efectos del IAR. A continuación, se indican las métricas o agrupaciones de métricas¹²:

- Agrupación de métricas de solvencia (agrupación con carácter transversal).
- Agrupación de métricas de rentabilidad.
- Agrupación de métricas de morosidad.
- Métrica de riesgo de mercado.
- Agrupación de métricas de riesgo de tipo de interés.
- Agrupación de métricas de riesgo de liquidez.
- Métrica de concentración por acreditado.
- Métrica de concentración por sectores.
- Agrupación de métricas de sector público.
- Métrica de riesgo de longevidad.
- Métrica de “*non strategic assets*”.
- Métrica de pérdidas operacionales (métrica con carácter transversal).
- Métrica de cumplimiento normativo (métrica con carácter transversal).
- Métrica de riesgo reputacional (métrica con carácter transversal).

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

Pese a que la valoración de los indicadores cuantitativos que conforman el RAF pueda ser un resultado numérico, el RAF resume el estado de las métricas en un color: verde, ámbar

¹² Se incluyen únicamente las agrupaciones y métricas cuantitativas del RAF.

o rojo. A efectos del IAR se tendrá en cuenta el color de las métricas RAF. En el caso de agrupaciones de métricas, se tomará como color el peor de las métricas que compongan dicha agrupación.

El IAR resultado del conjunto de agrupaciones y métricas que correspondan a cada profesional debe tener un valor entre el 0 y el 1, de acuerdo con lo siguiente:

1. Se sumarán los impactos indicados en la tabla adjunta para cada una de las variaciones de nivel de las agrupaciones y métricas del RAF aplicables entre el cierre del ejercicio de referencia y el presupuesto aprobado para dicho año. El valor del indicador oscilará dentro del intervalo de 0,85 y 1 de acuerdo con la siguiente escala de cumplimiento:

Presupuesto	Cierre	% ajuste
Verde	Verde	0,0%
Verde	Amarillo	-1,5%
Verde	Rojo	-4,5%
Amarillo	Verde	1,5%
Amarillo	Amarillo	0,0%
Amarillo	Rojo	-3,0%
Rojo	Verde	4,5%
Rojo	Amarillo	3,0%
Rojo	Rojo	0,0%

2. En el caso de que, a cierre del ejercicio, una de las métricas incluidas en el ajuste a riesgo de cada colectivo pase a situación de *Recovery* (color negro en RAF), el valor del indicador IAR será 0.

El importe a abonar para los profesionales de esta categoría se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Bonus real ajustado a riesgo} = \text{IAR} \times \text{Bonus target}^{13} \times (\% \text{ de consecución de retos}) \times \text{factor corrector}$$

En caso de recalibración del RAF durante el año, salvo indicación contraria del Consejo de Administración, no se reprocesará el presupuesto aprobado del año, ni en términos de los umbrales aplicados en la determinación de los colores objetivo ni de las métricas agrupadas que se consideren (altas y bajas de métricas en una misma agrupación) Además, si una agrupación considerada en el presupuesto se diera de baja, dejaría de intervenir en el cálculo y se retrocedería el número de ámbares correspondientes sobre el reto. Si se introdujera una nueva agrupación, no formaría parte del RAF del año.

¹³ Importe de retribución variable que equivale al 100 por ciento del cumplimiento de los objetivos de la Sociedad, del área y del profesional.

d) Incentivos a largo plazo

Todos o parte de los miembros del Colectivo Identificado, a excepción de los miembros del Consejo de Administración que no tengan atribuidas funciones ejecutivas, podrán ser retribuidos adicionalmente mediante un plan de incentivos a largo plazo (en adelante, **ILP**), como modalidad de remuneración variable plurianual.

El ILP podrá estructurarse como un esquema de retribución variable que permita a sus participantes percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo, un importe en acciones u otros instrumentos, u opciones sobre los mismos, o en metálico, siempre que se cumplan determinadas condiciones establecidas en el propio ILP.

Las condiciones específicas del ILP (incluidas las relativas al ciclo de pago y a cláusulas de reducción y recuperación) serán las establecidas por el Consejo de Administración de Telefónica Consumer Finance (a propuesta, en su caso, del comité de remuneraciones), en los correspondientes acuerdos y documentos de desarrollo reguladores del mismo, y deberán adaptarse y ser compatibles con los principios de la Política General de Remuneración y ser objeto de aprobación por la Junta General de Telefónica Consumer Finance en la medida en que resulte preceptivo por la participación en el ILP de consejeros ejecutivos.

e) Incentivos especiales

Podrán otorgarse a los 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 minorista¹⁴; 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.

¹⁴ Esto es, la Directiva 2014/65/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE (la **Directiva MiFID II**), las Directrices relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II, de 3 de abril de 2023 (las **Directrices MiFID**) elaboradas por la *European Securities and Markets Authority* (la **ESMA**), así como las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios de banca minorista elaboradas por la EBA (la **Guía de Banca Minorista**).

6.6 Ciclo de pago de la remuneración variable

a) Aspectos generales

La LOSS establece que una parte sustancial, y en todo caso al menos el 40 por ciento del elemento de remuneración variable debe diferirse durante un periodo no inferior a entre cuatro y cinco años y adaptarse correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades del miembro del Colectivo Identificado correspondiente. En el caso de los miembros del Consejo de Administración u órgano equivalente y de la alta dirección de entidades importantes por razón de su tamaño, su organización interna y por la naturaleza, dimensión y complejidad de sus actividades, el período de diferimiento no será inferior a cinco años. Para remuneraciones variables especialmente elevadas el porcentaje mínimo debe ser el 60 por ciento.

Asimismo, la LOSS determina que no debe percibirse la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional y que la duración del período de aplazamiento debe fijarse asimismo teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del Colectivo Identificado de que se trate.

Por otro lado, la LOSS establece que una parte sustancial, y en todo caso al menos el 50 por ciento de cualquier elemento de remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, debe fijarse alcanzando un adecuado equilibrio entre i) acciones, títulos de propiedad equivalentes o instrumentos vinculados con acciones y, ii) cuando sea posible, otros instrumentos que pueda determinar el Banco de España (todo ello en los términos contenidos en el apartado 1.I) del artículo 34 de la LOSS). Dichos instrumentos deben estar sometidos a una política de retención adecuada concebida para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la entidad.

En virtud de lo que precede, se describe a continuación la política de la Sociedad en materia de ciclo de pago de la remuneración variable.

b) Porcentajes de diferimiento

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 EBA considera "*high earner*" para un determinado ejercicio¹⁵; a los meros efectos del cómputo de esta cifra, la porción de los pagos por terminación anticipada que haya de ser considerada remuneración variable se dividirá entre el número de años de permanencia del profesional que la hubiera generado.

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.

¹⁵ 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).

Los porcentajes de diferimiento aquí establecidos serán objeto de modificación automática en la medida en que las autoridades competentes procedan al establecimiento de umbrales absolutos o relativos para la determinación del importe de remuneración variable especialmente elevado, en ejecución de lo dispuesto en el apartado 263 de las Directrices EBA.

c) Periodos de diferimiento

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 (en adelante, **Fecha de Pago Inicial**) correspondiente a la categoría a la que pertenezca, siempre que no se produzcan los supuestos de reducción previstos en el apartado 6.9. El porcentaje de la remuneración variable que se sujeta a diferimiento es el que se determina en el apartado precedente.

La parte diferida de la remuneración variable ajustada a riesgo correspondiente a los miembros del Colectivo Identificado, y siempre que no se produzcan los supuestos de reducción previstos en el apartado 6.9, 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 hace referencia en el apartado 6.5. Este ajuste solamente podría provocar una reducción de la remuneración variable pendiente de cobro, y nunca un aumento de la misma.

d) Pago en metálico y en instrumentos

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.

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 el artículo 34.1.I) de la LOSS y demás normativa aplicable.

e) Política de retención

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 retención, el ejercicio de los derechos atribuidos por los instrumentos corresponde al profesional, en tanto que titular de los mismos.

f) Abono de rendimientos sobre el metálico y los instrumentos diferidos

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 lo previsto en el apartado 6.9.

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.

g) Extinción o suspensión de la relación profesional

La extinción o suspensión de la relación profesional, así como los supuestos de baja por invalidez, prejubilación, jubilación o jubilación parcial, no darán lugar a la interrupción del ciclo de pago de la remuneración variable; ello sin perjuicio de lo previsto en materia de reducción y recuperación de la remuneración variable en el apartado 6.9.

En el supuesto de fallecimiento, la Sociedad determinará el proceso de liquidación de los ciclos de pago pendientes bajo criterios compatibles con los principios generales de la LOSS, su normativa de desarrollo y la Política General de Remuneración.

h) Situaciones especiales

En situaciones especiales no previstas (i.e., operaciones corporativas que afecten a la titularidad de los instrumentos entregados o diferidos) deben aplicarse soluciones específicas acordes con la LOSS, su normativa de desarrollo y los principios de la Política General de Remuneración, de modo que no diluyan o alteren de modo artificial el valor de las contraprestaciones a que responden.

i) Excepción en la aplicación del ciclo de pago de la remuneración variable

De acuerdo con el artículo 34.2.a) de la LOSS, las disposiciones de la Política General de Remuneración en materia de porcentajes y periodos de diferimiento, pago en instrumentos, políticas de retención y pago de beneficios discrecionales de pensión, 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.

6.7 Requisito de permanencia

Salvo excepciones justificadas y expresamente pactadas, en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo o extinción laboral de un empleado que participe en un plan de remuneración variable, el abono de la remuneración variable queda sujeto a los criterios previstos en el documento en el que el plan se regule. En concreto, en el caso del sistema de retribución variable anual, se estará a lo previsto en el documento "Procedimiento de Retribución Variable a corto plazo".

6.8 Incompatibilidad con estrategias de cobertura o mecanismos de elusión

De acuerdo con lo previsto en el apartado 1.o) del artículo 34 de la LOSS, los profesionales del Colectivo Identificado se comprometen a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

Asimismo, la Sociedad no abonará la remuneración variable mediante instrumentos o métodos que tengan por objetivo o efectivamente resulten en un incumplimiento de los requisitos de remuneración del Colectivo Identificado.

6.9 Reducción y recuperación de la remuneración variable

a) Aspectos generales

En virtud de lo establecido por la LOSS, la remuneración variable, incluida la parte diferida, debe pagarse o se consolida únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

La LOSS establece asimismo que, sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total debe reducirse de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, mediante mecanismos de reducción de la remuneración o recuperación de retribuciones ya satisfechas que pueden afectar hasta el 100 por ciento de la remuneración variable total.

b) Supuestos de reducción

De modo consistente con lo que precede, 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.

Los supuestos que pueden dar lugar a la reducción de la remuneración variable son los siguientes:

- i) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Sociedad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo, incluyendo la existencia de salvedades en el informe de auditoría del auditor externo o circunstancias que minoren los parámetros financieros que hubieran de servir de base para el cálculo de la remuneración variable.
- ii) El incremento sufrido por la Sociedad o por una de sus unidades de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- iii) Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al profesional responsable de aquellos.
- iv) El incumplimiento de normativas o de códigos de conducta internos de la Sociedad, incluyendo especialmente:
 - Incumplimientos normativos que les sean imputables y que tengan la calificación de infracción grave o muy grave.
 - Incumplimiento de normativas internas que tengan la calificación de grave o muy grave.
 - Incumplimiento de las exigencias de idoneidad y corrección que le sean exigibles.
 - Incumplimientos normativos que les sean imputables y que, comporten o no pérdidas, puedan poner en riesgo la solvencia de una línea de negocio y, en general, participación o responsabilidad en conductas que hayan generado importantes pérdidas.
- v) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- vi) Despido disciplinario procedente o, en el caso de contratos de naturaleza mercantil, por justa causa¹⁶ a instancias de la Sociedad (en este supuesto la reducción será total).

¹⁶ Se entenderá por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el profesional debe desempeñar sus cargos en la Sociedad, así como cualquier otro

- vii) Cuando su pago o consolidación no resulten sostenibles de acuerdo con la situación financiera de la Sociedad en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de la Sociedad en su conjunto, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.
- viii) Cualesquiera otras adicionales que puedan estar expresamente previstas en los correspondientes contratos.
- ix) Cualesquiera otras que vengan establecidas por la legislación que resulte de aplicación o por las autoridades regulatorias en ejercicio de sus potestades de desarrollo normativo, ejecutivas o de interpretación de las normas.
- x) Siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a CaixaBank de restringir su política de distribución de dividendos, o si viniese exigido por la autoridad competente en uso de las facultades que le han sido atribuidas por la normativa, todo ello en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 84/2015 y en la Circular 2/2016.

c) Supuestos de recuperación

En los casos en que las causas que dan lugar a las situaciones descritas en el apartado 6.9.b) se hubiesen producido en un momento posterior 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 en virtud de lo dispuesto en el epígrafe f) del apartado 6.6. Este reintegro se realizará en metálico o en instrumentos, según corresponda.

En particular, se considerarán de especial gravedad los supuestos en los que el profesional concernido haya contribuido significativamente a la obtención de resultados financieros deficientes o negativos, así como en casos de fraude o de otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas.

d) Normas comunes

El Consejo de Administración será responsable de determinar, en su caso, la aplicación de la reducción o la pérdida del derecho de cobro de los importes diferidos, o de su recuperación total o parcial, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

En aplicación de lo dispuesto por las Directrices EBA, los supuestos de reducción de la remuneración variable serán aplicables durante todo el periodo de diferimiento de la remuneración de que se trate. Los supuestos de recuperación de la remuneración variable serán de aplicación durante todo el período de diferimiento y retención de la remuneración variable.

incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud de su contrato o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el profesional y la Sociedad.

Las normas de desarrollo del ILP deberán establecer normas específicas propias de reducción o recuperación de las prestaciones a favor de sus participantes, adaptando en lo necesario los supuestos de reducción y recuperación previstos en la Política General de Remuneración a la naturaleza y los fines del ILP.

e) Principios generales del derecho laboral o contractual

Con arreglo a lo establecido en la LOSS, las propuestas de reducción o recuperación de la retribución variable deberán considerar los principios generales del derecho en materia contractual o laboral, especialmente en los casos que afecten a profesionales con relación laboral común.

6.10 Retribución variable garantizada

Los miembros del Colectivo Identificado de la Sociedad no percibirán ningún tipo de retribución variable garantizada. No obstante, la Sociedad podrá considerar excepcionalmente su conveniencia en el caso de contratar a nuevos profesionales, siempre que la entidad posea una base de capital sana y sólida y su aplicación se limite al primer año de vigencia del contrato.

6.11 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.

6.12 Compensación por abandono de contratos anteriores

En los casos en que se pacten paquetes de remuneración relativos compensación por abandono de contratos anteriores, éstos deberán adaptarse a los intereses de la Sociedad a largo plazo, mediante el establecimiento, con arreglo a lo establecido por la LOSS, de disposiciones en materia de retención, diferimiento, reducción, rendimiento y recuperaciones análogos a los establecidos en la Política General de Remuneración.

6.13 Primas de retención

Las primas de retención que, de modo excepcional, puedan acordarse entre la Sociedad y un determinado profesional quedarán sujetas a las condiciones y a los requisitos establecidos en las Directrices EBA y a principios análogos a los aplicables en la Política General de Remuneración para la remuneración variable.

6.14 Otros beneficios

Los miembros del Colectivo Identificado son elegibles para la política de beneficios establecida con carácter general para el colectivo de empleados de la Sociedad, que está orientada a ofrecer una oferta de beneficios sociales competitiva y basada en el aprovechamiento de las sinergias del grupo (i.e., condiciones financieras preferentes o asistencia sanitaria).

Los miembros del Colectivo Identificado podrán formar parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores y directivos de la Sociedad, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones; todo ello con arreglo al ámbito subjetivo definido en las correspondientes pólizas suscritas.

6.15 Pagos por terminación del contrato

a) Cuantía de las indemnizaciones por despido

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. Los pagos por resolución de contrato serán calculados con arreglo a las siguientes fórmulas genéricas:

1. 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.
2. 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 (e.g., por tener un contrato laboral previo suspendido), 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 prevista en el apartado 6.15.b).
3. En los casos en que la Sociedad y el profesional, con relación laboral común o de Alta Dirección, lleguen a un acuerdo en caso de un conflicto laboral real o de diferencias en la interpretación del contrato que, de otro modo, podrían dar lugar a un procedimiento judicial, la Sociedad podrá pactar una indemnización que no supere la prevista, respectivamente, en los apartados 1 o 2 precedentes para supuestos de despido improcedente o extinción por causa imputable a la Sociedad.

4. La misma regla en cuanto a cálculo de la cuantía será de aplicación cuando la Sociedad y el profesional acuerden la extinción anticipada del contrato en situaciones en las que, aun no existiendo motivos para un despido o extinción con causa, la Sociedad tenga interés en relevar al empleado o eliminar su posición, por razones justificadas de carácter técnico, organizativo, estratégico, de desempeño individual o de eficiencia, y el empleado muestre su disposición a aceptar una indemnización que no supere la que correspondería con arreglo, respectivamente, a los apartados 1 o 2 precedentes para supuestos de despido improcedente o extinción por causa imputable a la Sociedad; todo ello como incentivo a abandonar la Sociedad sin necesidad de proceder formalmente a una extinción unilateral del contrato.

b) Pactos de no concurrencia post-contractual

Podrán establecerse en los contratos de los miembros del Colectivo Identificado de la Sociedad pactos de no competencia post contractual, siempre que exista un interés comercial o industrial por parte de la Sociedad, de duración general de un año como máximo, ampliable hasta dos años en circunstancias justificadas. Dicha restricción de no competir podrá ser pactada también con motivo y en el momento de la extinción de la relación contractual.

La compensación por la obligación de no competir consistirá en un importe que con carácter general no podrá exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el profesional hubiese percibido de haber continuado en la Sociedad; el importe de la compensación será dividido en cuotas periódicas futuras e iguales, pagaderas durante todo el periodo de duración del pacto de no competencia.

El incumplimiento del pacto de no competencia post-contractual ha de generar el derecho de la Sociedad a obtener del profesional una indemnización por un importe proporcionado al de la contraprestación satisfecha.

c) Diferimiento y pago

El abono del importe de los pagos por rescisión anticipada que resulte de la aplicación de lo establecido en este apartado 6.15 y que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable y en la Directriz 172 de las Directrices EBA, y en el apartado de la presente Política, no quede exento de los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos, será objeto de diferimiento y pago en la forma prevista en el apartado 6.6 de la Política General de Remuneración para la remuneración variable, a excepción del ajuste adicional a través de las métricas plurianuales, que no sería de aplicación.

d) Supuestos de reducción y recuperación

En aplicación del principio de 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, el importe de los pagos por terminación anticipada que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable y en la Directriz 172 de las Directrices EBA, haya de ser considerado como remuneración variable, quedará sujeto a los mismos supuestos de reducción y recuperación que los establecidos para la retribución variable en el apartado 6.9, con los efectos y bajo el procedimiento allí previstos, incluida la aplicación a los pagos diferidos pendientes de percibir.

e) Pagos por desvinculación amparada en plan colectivo

Los miembros del Colectivo Identificado con relación laboral pueden acogerse a cualesquiera planes de desvinculación amparados en un plan colectivo, con independencia de la naturaleza jurídica de la extinción y siempre que sean aplicables con carácter general a todos los empleados de la Sociedad que cumplan con los requisitos en ellos establecidos. Sin carácter limitativo, estos supuestos abarcarán los establecidos en el contexto de planes de eficiencia, de reducción material de la actividad del área en la que el profesional ejerce sus funciones, o de adquisición del área de negocio en el que el profesional realice sus funciones por otras entidades, sin posibilidad para este de permanecer en la entidad adquirente.

Los términos y condiciones de los planes de desvinculación (despidos colectivos, expedientes de regulación de empleo – ERE, o planes de desvinculación voluntaria incentivada – DVI), serán normalmente pactados con los representantes de los trabajadores de la Sociedad, aunque pueden ser también establecidos unilateralmente por la Sociedad. Los planes pueden incluir, entre otros posibles, conceptos tales como (i) pagos mensuales equivalentes a un porcentaje inferior al 100 por ciento de la remuneración fija, (ii) pago de las cuotas de la Seguridad Social hasta la fecha estimada de jubilación, (iii) continuidad en las aportaciones a los sistemas de previsión social hasta la fecha estimada de jubilación, y (iv) otros beneficios en especie de importancia menos material (e.g., seguros de asistencia sanitaria).

Ninguno de estos conceptos tiene características variables, al no estar basados en el desempeño ni tomar como base los elementos de remuneración variable vigentes durante la duración del contrato. Asimismo, la percepción de las compensaciones acordadas queda normalmente condicionada al cumplimiento de una restricción de no competencia por el periodo de duración.

Adicionalmente, se aplicarán las siguientes reglas:

1. En el caso de los miembros del Colectivo Identificado que sean miembros del Comité de Dirección de la Sociedad o que tengan dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, las condiciones concretas de desvinculación deberán ser objeto de ratificación por el Consejo de Administración (en su caso, previo informe del comité de remuneraciones), quien podrá además establecer las medidas necesarias para una transición ordenada en sus funciones.
 2. En caso de negociación individual con el profesional, la fijación de la indemnización se someterá a las mismas reglas que las previstas en el apartado 6.15.a) de la presente Política.
- f) Inaplicación de los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos

A los efectos de lo dispuesto en el apartado 172 de las Directrices EBA, y en la correspondiente relación con los supuestos previstos en el apartado 167 de las citadas Directrices, la Sociedad podrá no aplicar los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos previstos en la normativa aplicable a los siguientes pagos y compensaciones por terminación de contrato:

1. Los que sean obligatorios por ley o por decisión judicial, y en particular, sin carácter limitativo, los previstos en el apartado 6.15.a) 1 de la presente Política.

2. Los que resulten de la aplicación de las fórmulas genéricas definidas en los apartados 6.15.a) 2, 6.15.a) 3, 6.15.a) 4, 6.15.b) y 6.15.e).
3. Los que no sean calculados conforme a las fórmulas genéricas antes citadas, cuando la Sociedad haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de su cuantía.

La exención de los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos no será aplicable a la parte del importe de los pagos en exceso del que resulte de las fórmulas genéricas antes citadas.

Como alternativa a la fórmula genérica prevista en el apartado 6.15.e), la Sociedad podrá optar por sujetar a la ratio máxima entre remuneración fija y variable, diferimiento y pago en instrumentos el exceso del valor actual de los beneficios a percibir bajo el plan sobre la suma de:

- (i) El importe de la indemnización que el profesional hubiese percibido en caso de ser despedido de forma improcedente o por causa imputable a las Sociedad con arreglo al apartado 6.15.a) 1 de la presente Política; más
- (ii) en su caso, el importe de la compensación por compromisos de no competencia que el profesional hubiese percibido, tras la extinción del contrato, en las condiciones establecidas en el apartado 6.15.b) de la presente Política.

En cualquier caso, la ejecución de las reglas previstas en este apartado 6.15.f) queda sujeta a la interpretación de las normas y directrices aplicables por parte de las autoridades competentes, por lo que podrían ser objeto de adaptación en lo necesario para atenerse a ellas.

g) Otros pagos tras la finalización del contrato

Los pagos ordinarios relacionados con la duración del período de preaviso no se considerarán indemnizaciones por despido.

El pago de un importe fijo adecuado tras la finalización ordinaria de un contrato laboral (esto es, tras concluir en la fecha de vencimiento establecida o por la renuncia voluntaria del profesional conforme a los periodos de preaviso aplicables) y para compensar al profesional cuando la Sociedad restrinja el acceso a una actividad profesional, no estará sujeto a los requisitos aplicables a la remuneración variable. Estos pagos no se realizarán para sustituir a las indemnizaciones por despido previstas en el apartado 167 de las Directrices EBA.

h) Límite absoluto a los pagos por terminación anticipada

En ningún caso el abono de los pagos por terminación anticipada dará lugar a una infracción por parte de la Sociedad de los límites de remuneración variable establecidos por la legislación aplicable en relación con la remuneración fija; en lo menester, los pagos por terminación anticipada serán objeto de reducción para cumplir estrictamente con dichos límites obligatorios.

i) Principios generales del derecho contractual o laboral

Con arreglo a lo establecido en la LOSS, las propuestas de reducción de los pagos por terminación anticipada deberán considerar los principios generales del derecho en materia contractual o laboral, especialmente en los casos que afecten a profesionales con relación laboral común.

7. APROBACIÓN, APLICACIÓN, REVISIÓN Y EVALUACIÓN

7.1. Aprobación, aplicación y revisión

Corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad la aprobación de esta política; asimismo, el Consejo de Administración la revisará periódicamente y será responsable de la supervisión de su aplicación, en coordinación con CaixaBank P&C, con CaixaBank y con los procedimientos establecidos por ésta a nivel consolidado.

A tal fin, procederá anualmente a la revisión de los principios y procedimientos contenidos en el presente documento, a fin de incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o directrices, recomendaciones o criterios regulatorios que procedan.

7.2. Informe de evaluación anual interna

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, el departamento de Auditoría Interna del Grupo CaixaBank debe realizar una evaluación interna anual, central e independiente, en el plazo, con el alcance y cumpliendo los requisitos allí previstos.

Los resultados de la evaluación interna y las acciones llevadas a cabo para corregirlos se pondrán a disposición de los órganos de gobierno, en concreto, se remitirán a los miembros del comité de remuneraciones, y se presentarán anualmente en éste¹⁷.

7.3. Colaboración con otras entidades del Grupo

En la forma prevista en la normativa aplicable y en las Directrices EBA, la Sociedad colaborará con CaixaBank P&C o con la matriz del grupo de consolidación prudencial para dar cumplimiento a sus obligaciones en el nivel consolidado o subconsolidado en materia de remuneración.

8. VIGENCIA

Las políticas y procedimientos contenidos en la presente Política General de Remuneración serán de aplicación a partir del 21 de diciembre de 2023.

La Política General de Remuneración tendrá vigencia indefinida, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que, en cada momento, pueda acordar el Consejo de Administración de la Sociedad.

¹⁷ En caso de no existir dicho comité, se remitirán al Consejo de Administración de Telefónica Consumer Finance.

9. COMUNICACIÓN INTERNA

La Sociedad adoptará las acciones necesarias para que la Política General de Remuneración sea conocida a nivel interno.