



2025

**INFORMACIÓN DE
REMUNERACIONES**

Política de Remuneración del Grupo Cooperativo Cajamar

INFORMACIÓN CUALITATIVA

a) Información relativa a los órganos que supervisan la remuneración.

La responsabilidad última de la Política de Remuneración del Grupo (la “Política de Remuneración” o la “Política”) reside en el Consejo de Administración del Banco (el “Consejo de Administración” o el “Consejo”) quien adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política, siendo responsable de la supervisión de su aplicación.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo aprobará el sistema de Remuneración General del Grupo recogido en la Política de Remuneración y cualquier modificación de ésta.

El Consejo de Administración ha constituido con carácter permanente un Comité de Remuneraciones, órgano interno de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación, dedicando en todo caso su actividad, entre otros aspectos, a la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones con repercusión en el riesgo y gestión de riesgos de la Entidad, así como a informar respecto de la política general de remuneraciones de los miembros del Consejo y de la Alta Dirección.

El Comité de Remuneraciones es el órgano que asiste, informa y formula propuestas al Consejo de Administración en las cuestiones que le son asignadas a estos efectos por los Estatutos y por el Reglamento de dicho Consejo, velando por la observancia de la política retributiva establecida.

Asimismo, en el artículo 6 del Reglamento del propio Comité de Remuneraciones -según el texto vigente a 31 de diciembre de 2025 actualizado en mayo del mismo ejercicio- se regulan las competencias que, como mínimo, tendrá el mismo, las cuales son identificadas seguidamente:

1. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, las propuestas y políticas de remuneración, que estime necesarias, en las materias de su competencia y en especial, la política de remuneración de consejeros, elaborando el preceptivo informe motivado sobre dicha política.

Dicha política será acorde con el marco general de gobierno corporativo de la sociedad, la cultura corporativa, el tamaño, la naturaleza y alcance de las actividades de la sociedad, la propensión al riesgo, los procesos de gobierno relacionados, así como los objetivos sociales y relacionados con el medio ambiente. Su contenido será neutral en términos de género y apoyará la igualdad de trato del personal de diferentes géneros.

2. Proponer al Consejo de Administración la retribución individual de las diversas tipologías de miembros del Consejo de Administración y al menos, la de los consejeros no ejecutivos, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas

de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, y velar por su observancia.

3. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneración del Grupo Cooperativo Cajamar, en la cual se incluye la relativa a los altos directivos y personal que no perteneciendo a la Alta Dirección tengan remuneraciones significativas y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte del Grupo; así como las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo sus retribuciones y las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación.
4. Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los miembros del Consejo y a la Alta Dirección, verificando que no se realizan pagos a consejeros que no estén previstos en la misma, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la sociedad, proponiendo en su caso, cualquier cambio que se estime necesario, al objeto de contar con una política actualizada y acorde a las mejores recomendaciones nacionales e internacionales en materia retributiva; así como, garantizar que se lleve a cabo una revisión interna de las políticas de remuneración al menos una vez al año.
5. Comprobar la observancia de las políticas retributivas establecidas por la Sociedad. Informar sobre los planes de incentivos y complementos de pensiones correspondientes a toda la plantilla del Grupo.
6. Elevar al Consejo de Administración propuestas relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad de que se trate, que deberá adoptar el Consejo de Administración, teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, inversores y otras partes interesadas de la sociedad, así como el interés público, todo ello sin perjuicio de las funciones encomendadas al comité de riesgos en esta materia.
7. En el marco general de la Política de remuneración vigente en cada momento, y para el caso de que se fijara un sistema de retribución variable, analizar, en su caso, la necesidad de llevar a cabo ajustes ex ante o ex post a las retribuciones variables obtenidas por los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección, incluida la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneración ya satisfechas; así como, de otros mecanismos equivalentes o con finalidad similar que pudieran establecerse en el futuro; elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas al efecto.
8. Revisar, si resulta procedente, los diversos escenarios posibles, para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante posibles eventos internos y externos, pudiendo realizar al efecto pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste ex ante al riesgo, en base a los resultados de riesgo reales.
9. Evaluar los mecanismos y sistemas adoptados, en su caso, para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez

y de capital de la Entidad, sin perjuicio de las funciones que correspondan a la Dirección de Control de Riesgos.

10. Velar por la transparencia y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluyendo, en su caso, el informe anual de remuneraciones de los consejeros, y los apartados correspondientes del Informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad; así como en otros informes exigidos por la legislación aplicable en materia de remuneraciones y especialmente, en el Informe de Sostenibilidad que formará parte de las Cuentas Anuales de la Sociedad, y a tal efecto, elevar al Consejo cuanta información resulte procedente.
11. Revisar que la información que la Entidad difunde a través de su página web sobre materias que sean competencia del Comité es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones aplicables en cada momento.
12. Participar en las posibles actualizaciones del Reglamento del Consejo de Administración en relación con las materias de su competencia.
13. Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado al Comité.
14. Revisar el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que el Consejo de Administración pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo.
15. El Comité colaborará con otros Comités cuyas actividades puedan tener un impacto en la definición y el correcto funcionamiento de las políticas y prácticas de remuneración, especialmente con el Comité de Riesgos, al objeto de garantizar que la política de remuneración sea coherente y promueva una gestión de riesgos adecuada y eficaz, y esté en línea con la estrategia de negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgos y los intereses a largo plazo de la Entidad. Así mismo, el Comité facilitará la información apropiada al respecto, al Consejo de Administración y en su caso, a la Junta General de accionistas.

Según lo establecido en el art. 7 del Reglamento del Comité de Remuneraciones de BCC, el Comité se compondrá por un mínimo de 3 y un máximo de 6 consejeros designados por el Consejo de Administración -a propuesta del Comité de Nombramientos-, de entre aquellos consejeros que no desempeñen funciones ejecutivas, y debiendo estar calificados como independientes, al menos, dos de sus miembros y contando en todo caso el Presidente del Comité con dicha calificación; y teniendo presente que individual y conjuntamente posean los oportunos conocimientos, capacidad y experiencia para entender plenamente y controlar las funciones que estén llamados a desempeñar como miembros del Comité, y, en especial, respecto a las políticas y prácticas de remuneración y las actividades de gestión y control de riesgos, sobre todo en relación con el mecanismo para alinear la estructura de remuneración con los perfiles de riesgo y de capital de la Entidad. El Presidente del Comité, deberá contar con un perfil y experiencia

adecuados para desempeñar las tareas correspondientes a la presidencia y organización del Comité de Remuneraciones.

La presidencia del Comité será desempeñada por uno de los consejeros independientes que formen parte del mismo y deberá contar con un perfil y experiencia adecuados para desempeñar las tareas correspondientes a la presidencia y organización del Comité de Remuneraciones.

A la fecha de este informe, el Comité de Remuneraciones está compuesto por cinco miembros del Consejo de Administración, todos ellos tienen la condición de consejeros no ejecutivos, siendo tres de ellos independientes, incluida la Presidenta.

Cargo	Nombre y Apellidos
Presidenta	Doña Ana Núñez Álvarez
Vocal	Don Antonio de Parellada Durán
Vocal	Don Antonio José Carranceja López de Ochoa
Vocal	Don Luis Francisco Fernández-Revuelta Pérez
Vocal	Doña. Marta de Castro Aparicio

De acuerdo con lo establecido en art. 10 del citado Reglamento del Comité de Remuneraciones de BCC, todos los miembros del Comité, incluido su presidente, serán nombrados por un periodo máximo de 4 años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración máxima.

El número de reuniones mantenidas por el Comité de Remuneraciones se regula conforme a lo dispuesto en el art. 13 del Reglamento del Comité de Remuneraciones de BCC, que establece que dicho Comité se reunirá, de ordinario y siempre en función de las materias y necesidades concretas de cada ejercicio, al menos tres veces al año, y asimismo cada vez que lo convoque su Presidenta o lo soliciten dos de sus miembros. La Presidenta efectuará la convocatoria siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas por parte del Comité y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

A los efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité de Remuneraciones se ha reunido durante el ejercicio 2025 en 9 ocasiones, para tratar todas aquellas cuestiones que son objeto de sus competencias.

Entre las cuestiones tratadas se destacan:

- *Sistema de retribución variable para el ejercicio 2025*

- *Actualización del incremento del 4,5%, a las personas no incluidas en Convenio Colectivo y pertenecientes al Colectivo Identificado.*
- *Seguimiento del diálogo con el Supervisor en materia retributiva.*
- *Identificación del Colectivo Identificado para el ejercicio 2025.*
- *Incentivo a Largo Plazo 2025-2027.*
- *Propuesta relativa a la modificación de importes correspondientes a las dietas de los Consejeros de determinadas cooperativas de crédito del Grupo Cooperativo Cajamar y el importe máximo a percibir por sus Presidentes.*
- *Propuesta de elevación del límite máximo de la remuneración variable del personal de Cajamar, contemplado por el artículo 32 de la LOSS.*
- *Presentación del cumplimiento global de los objetivos del sistema de retribución variable del ejercicio 2024.*
- *Propuestas relativas a la revisión salarial de miembros del Colectivo Identificado.*
- *Propuesta de aprobación del Reglamento de Shadow Shares.*
- *Evaluación anual de las Políticas de Remuneración.*
- *Propuesta relativa a la modificación de la Política de Remuneración de Consejeros del Grupo Cooperativo Cajamar.*
- *Propuesta relativas a la modificación de la Política de Remuneración del Grupo Cooperativo Cajamar.*
- *Propuesta relativa a la elevación del límite máximo de la remuneración variable de determinados miembros del Colectivo Identificado del Grupo Cooperativo Cajamar.*
- *Propuesta sobre entrega de instrumentos a determinados Consejeros Ejecutivos, en relación con el sistema de retribución variable anual vinculado a objetivos y el Incentivo a Largo Plazo.*
- *Propuesta relativa a la revisión retributiva respecto de determinados miembros del Colectivo Identificado.*
- *Presentación del Informe Anual de Remuneraciones.*
- *Liquidación de 2025 del Incentivo a Largo Plazo 2022-2024 del Consejero Delegado.*
- *Propuesta relativa a las principales cláusulas de los contratos de los Directores Generales del GCC con contrato de Alta Dirección.*
- *Aplicación del incremento retributivo de las tablas salariales de los Convenios Colectivos aplicables al Grupo Cooperativo Cajamar.*

- *Modificación del procedimiento de aplicación de ajustes ex post como consecuencia del desdoblamiento de la Dirección General de Control.*
- *Elección de experto independiente para la realización de la Evaluación anual 2025 de la Política de Remuneración.*
- *Propuesta de modificación contractual de los Consejeros Ejecutivos.*

Otros estamentos del grupo con funciones sobre la política y prácticas de remuneración son:

- **CONSEJERO DELEGADO:** Por delegación del Consejo de Administración, le corresponde la revisión de los sistemas retributivos de personal directivo no perteneciente a la Alta Dirección.
- **COMITÉ DE DIRECCIÓN:** Le corresponde el desarrollo y toma de decisiones en relación con las políticas y acciones estratégicas de cada División, encaminadas a alcanzar los objetivos establecidos por la Alta Dirección. Sus funciones principales en este ámbito son las siguientes:
 - Asesorar al Consejo de Administración y a la Dirección General en las tareas de Alta Dirección.
 - Supervisar y controlar el cumplimiento de las decisiones emanadas de los órganos superiores.
 - Analizar la información de más alto interés estratégico para el Grupo.
 - Seguimiento y Control del Plan Estratégico.
 - Coordinación de la Dirección.
- **COMITÉ DE RECURSOS:** Tiene atribuidas las funciones de coordinación y seguimiento de la dotación de recursos del Grupo, contando entre sus funciones principales las siguientes:
 - Coordinación de la dotación de los recursos necesarios para el buen funcionamiento del Grupo.
 - Establecimiento de criterios de racionalización del gasto y de política organizativa.
 - Aprobar el dimensionamiento del Grupo referente a la solicitud de nuevos cargos, ampliación de personal, etc.
 - Aprobar los incrementos retributivos de la plantilla.
 - Aprobación del presupuesto de gastos de explotación.
- **DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAS Y TECNOLOGÍA:** Se encarga de asesorar y proponer los sistemas y procedimientos de retribución en consonancia con las mejores prácticas y la estrategia organizativa, aplicando operativamente los propios sistemas y procedimientos una vez aprobados.
- **COMITÉS Y DIRECCIONES DE CONTROL:** Las funciones de control interno competentes, es decir, las direcciones generales de Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo y Control de

Riesgos, así como los Comités de Auditoría, Riesgos, Nombramientos y de Remuneraciones, participarán activamente, cada uno en el ámbito de sus respectivas funciones, en la evaluación de la Política, del sistema y de las prácticas de remuneración del Grupo.

Respecto a la determinación de la remuneración variable correspondiente a los miembros del Colectivo Identificado, la Dirección General de Personas y Tecnología, una vez contrastada la consecución de objetivos anuales y las cantidades a abonar en metálico correspondientes al diferimiento de la remuneración de años anteriores, compartirá el informe con la Dirección General de Control de Riesgos y/o la Dirección General de Cumplimiento Normativo según corresponda, quien realizará una evaluación independiente del cumplimiento de los objetivos aplicables a los miembros del Colectivo Identificado.

Asimismo, evaluará si se han dado circunstancias objetivas que se correspondan con alguna de las situaciones detalladas en el apartado relativo a los ajustes ex post o si ha habido conductas irregulares de algún miembro del Colectivo Identificado que haya provocado la asunción de riesgos para el Grupo, sin el conocimiento previo de éste, o que hayan tenido un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados de cualquiera de los años a los que afecta la cláusula “clawback”, proponiendo en su caso el porcentaje de reducción aplicable a la remuneración variable.

Además, la Dirección General de Auditoría se encargará de informar al Comité de Auditoría de cualquier irregularidad cometida por los miembros del Colectivo Identificado como consecuencia de infracciones laborales o de las normas internas de conducta, que pudieran tener incidencia en la consecución de los objetivos fijados en los sistemas de remuneración variable.

El Informe de cumplimiento de objetivos del Colectivo Identificado elaborado por la DG Control de Riesgos y/o Cumplimiento Normativo una vez ratificado en el Comité de Riesgos, se elevará al Comité de Remuneraciones que, junto con la decisión del Comité de Auditoría en caso de irregularidad en la conducta de algún miembro del Colectivo Identificado, lo elevará al Consejo de Administración para adoptar las decisiones oportunas en materia de la remuneración variable de este colectivo.

- **COMITÉ DE RIESGOS:** Este Comité asesora al Consejo de Administración sobre la propensión global al riesgo, actual y futura, y su estrategia en este ámbito, y le asiste en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia.

En este sentido, el Comité de Riesgos colabora para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales. A tales efectos, este Comité examinará, sin perjuicio de las funciones del Comité de Remuneraciones, que el impacto económico de las propuestas y sistemas de remuneración tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Para el adecuado ejercicio de sus funciones, el Banco garantizará que el Comité de Riesgos pueda acceder sin dificultades a la información sobre la situación de riesgo del Banco y, si fuese necesario, a la unidad de gestión de riesgos y a asesoramiento externo especializado.

Adicionalmente, al menos una vez al año se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la Política, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración. La revisión incluirá un análisis para determinar si la Política es imparcial en cuanto al género.

La evaluación de la política aplicada en 2025 ha sido llevada a cabo por un experto independiente (Deloitte Abogados).

Alcance y principios de la Política de Remuneración del Grupo Cooperativo Cajamar

El establecimiento de la Política tiene como objetivo último y fundamental documentar las normas y prácticas de remuneración aplicables al Grupo, de forma coherente con la promoción de una gestión del riesgo adecuada y eficaz, y en condiciones exhaustivas y proporcionadas a su tamaño, naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al modelo empresarial y a las actividades del Grupo.

El Grupo desarrolla exclusivamente sus actividades en España, por lo que la Política resulta de aplicación solo y en todo el territorio nacional.

La Política se extiende a todas las retribuciones en efectivo o en especie que por cualquier concepto reciban todos los empleados del Grupo incluidos los directivos y también a los consejeros cuya retribución se regula adicionalmente en una política independiente conforme a la legislación mercantil. La Política es por tanto de aplicación a todos los conceptos retributivos incluidos los salarios, las dietas y honorarios, las retribuciones variables a corto y a largo plazo, las prestaciones post empleo, los planes de previsión social incluyendo los beneficios discrecionales por pensiones, así como otras prestaciones a largo plazo e indemnizaciones por cese o blindajes.

Además, el Grupo Cooperativo Cajamar consolida en su perímetro prudencial con otras entidades no financieras, pero sobre las que participa mayoritariamente y a las que hace extensiva los principios generales de la Política.

Por tanto, la Política se aplicará a todos los empleados del Grupo Cooperativo Cajamar, sin perjuicio de las políticas retributivas formalizadas por las distintas filiales sujetas a requisitos de remuneración específicos de acuerdo con lo indicado anteriormente.

Con carácter general estarán sujetos a la Política todos los miembros del Consejo de Administración, incluidos los consejeros ejecutivos, los directivos y empleados del Grupo, distinguiendo en la fijación de los sistemas de remuneración entre los Consejeros, los miembros del “Colectivo Identificado” y el resto de la plantilla tanto de las entidades financieras del Grupo como de las empresas participadas por éste, así como a los agentes financieros.

Para la identificación del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, se llevará a cabo una identificación anual conforme a lo

establecido en la Política de Determinación del Colectivo Identificado de la Entidad que desarrolla los criterios para identificar a estos miembros conforme a lo establecido en la normativa y en especial en el Reglamento Delegado 2021/923.

El Comité de Remuneraciones del Banco, en su condición de entidad cabecera del Grupo, propondrá al Consejo de Administración la designación de las personas que en cada momento integran el Colectivo Identificado y mantendrá actualizada puntualmente la lista de dichos integrantes. El Comité de Remuneraciones podrá delegar en la Dirección General de Personas y Tecnología tanto la designación de los integrantes como el mantenimiento actualizado de la lista, previo informe favorable de la Dirección General de Cumplimiento Normativo a cualesquiera modificaciones que Personas y Tecnología se proponga realizar sobre el Colectivo Identificado en el ejercicio de dicha delegación.

b) Información relativa a la concepción y estructura del sistema de remuneración del personal identificado.

Personal Identificado- Criterios y particularidades de las remuneraciones

El Grupo considera la Política como un elemento esencial para cumplir su misión, entiende que una compensación justa y alineada con la estrategia es un factor clave para la motivación del personal y permite, por ende, que estos puedan, con su desempeño, ofrecer soluciones y servicios de calidad a los socios y accionistas y contribuir al desarrollo económico de nuestro entorno.

Los elementos del sistema de remuneración son de naturaleza fija o variable pudiendo encuadrarse todos los conceptos retributivos en una de estas dos tipologías. En todo caso, ambos componentes estarán debidamente equilibrados. La retribución fija remunera la asunción de responsabilidades atendiendo a principios de equidad, tanto interna como externa, y constituirá una parte relevante de la compensación total.

Asimismo, la retribución variable deberá 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. La remuneración variable debe garantizar una gestión prudente de los riesgos y estar vinculada a un sistema de objetivos previamente fijados.

Ambos componentes estarán debidamente equilibrados.

La Política y las prácticas de remuneración del Grupo se basan en los siguientes principios generales:

- La compatibilidad de la política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo.
- No introducción de elementos que puedan alterar el perfil de riesgo razonable de la Entidad.

- Atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional del personal y la mejora continua, permitiendo su propio desarrollo y la creación de valor para la Entidad.
- La promoción de una gestión del riesgo adecuada y eficaz, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo, de forma coherente con el marco de propensión al riesgo que recoge, entre otros, los riesgos de capitalización, crédito liquidez, medioambientales, sociales y de gobernanza (“ESG”).
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital teniendo en cuenta todos los tipos de riesgos y los niveles de liquidez y capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna mediante criterios objetivos que permitan valorar el nivel retributivo de forma justa en función de los diferentes colectivos, puestos y responsabilidades de la organización, velando por la no discriminación de género mediante la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.
- Velar por una correcta equidad externa, considerando la posición del Grupo en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y los diferentes indicadores de negocio, solvencia, eficiencia y resultados, para poder establecer una correlación competitiva frente a entidades de referencia.
- Promover y ser coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz que esté en línea con la estrategia de negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgos y los intereses a largo plazo de la entidad.
- Transparencia de la Política y las prácticas de remuneración.
- El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será 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.
- El Consejo de Administración, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- La remuneración de la Alta Dirección encargada de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones.
- La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal

(corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.

- Se distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la remuneración fija y de la variable.
- La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos estando en todo momento debidamente equilibrados y en concordancia con la función, el nivel de responsabilidad y el compromiso.
- La remuneración fija deberá 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.
- La remuneración variable deberá 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.
- Velar porque todos los aspectos de la política de remuneración sean imparciales en cuanto al género, incluidas las condiciones de concesión y pago de la remuneración.

El sistema de remuneración de los miembros del Colectivo Identificado está alineado con la Política de Remuneración general del Grupo, cumpliéndose la normativa y tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados. Dicho sistema podrá constar de:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de la persona, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Beneficios sociales, y retribución flexible.
- Participación en los excedentes de la empresa para aquellos miembros a los que sea de aplicación el Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito.
- Una remuneración variable, que podrá ser anual y/o plurianual, vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.

Por su parte, la retribución fija de los consejeros o administradores del Banco por sus funciones no ejecutivas se regula como una combinación de honorarios y dietas por asistencia, en función de los siguientes criterios:

- Las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas por el Consejo de Administración.
- La pertenencia o no del consejero a órganos delegados del Consejo de Administración.
- La dedicación efectiva del consejero a la administración y al servicio del propio Consejo y, en su caso, las diferentes Comisiones Delegadas.

Por su parte, la retribución fija de los consejeros ejecutivos, directores generales del Grupo y subdirectores generales de BCC y Cajamar, así como otro personal asimilado del Grupo, el salario base recogerá el 75 por 100 de su retribución anual, y contarán con un complemento de dirección, que recogerá el 25 por 100 de su retribución anual.

Para estas personas, los importes de retribución fija serán, en todo caso, revisados periódicamente en sede del Comité de Remuneraciones para evaluar su coherencia y competitividad, con base en la evolución del propio Grupo y del sector mediante estudios de mercado o asesoramiento externo. Dicha revisión en el caso de los directivos de primer nivel corresponde al Comité de Remuneraciones. El Comité de Remuneraciones o, en su caso, el Consejero Delegado podrán elevar al Consejo de Administración las propuestas que consideren oportunas.

Por su parte, al igual que para el resto, el sistema de promoción de estos empleados se basa en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso, y los méritos de los profesionales de forma sostenida en el tiempo.

El sistema de retribución fija se determina mediante criterios como el nivel de responsabilidad del propio puesto en la organización, debiendo reflejar la experiencia profesional, la complejidad de sus funciones, el nivel de especialización o el desempeño, fijándose una referencia salarial para cada función. Para ello, se puede completar el salario base establecido por Convenio con unos complementos de puesto que pueden ser revisados anualmente con independencia de las subidas establecidas en el Convenio. La retribución fija es la parte más relevante de la remuneración total y deberá en todo caso reflejar los principios de equidad, tanto interna como externamente.

Conforme a todo lo anterior, se persigue una política de compensación total orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo.

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.

Se apuesta por una política retributiva cuya capacidad de atracción y retención del talento se fundamente principalmente en la suma de remuneración fija y beneficios sociales como elementos más competitivos.

El sistema de promoción se basa en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso, y los méritos de los profesionales de forma sostenida en el tiempo.

Como parte de la política de compensación total, se establece un sistema de retribución variable vinculado a 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. La remuneración variable debe garantizar una gestión prudente de los riesgos y estar vinculada a un sistema de objetivos previamente fijados.

Los criterios aplicados para la medición de resultados y el ajuste ex ante y ex post al riesgo establecida para los Consejeros Ejecutivos del Grupo, así como para la Alta Dirección del Banco estará sujeta a las condiciones establecidas en la Política Retributiva general del Grupo para el Colectivo Identificado y los tomadores de riesgo. Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la entidad de crédito valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros.

El Comité de Remuneraciones propondrá fijar anualmente los indicadores y métricas vinculadas a los resultados financieros para acceder, total o parcialmente, al devengo y liquidación de los distintos conceptos de la retribución variable.

Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, así como del riesgo resultante de la venta abusiva de productos y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

Con carácter general, la remuneración variable anual se devengará y liquidará de forma anual una vez vencido el ejercicio al que se refieran los objetivos y resultados correspondientes, en función de la consecución de una serie de objetivos o resultados cuantitativos/cualitativos y/o individuales/grupales, previamente definidos y adecuadamente informados a los interesados, tanto en el momento de establecerlos como mediante un seguimiento periódico de consecución de los mismos. El cobro de variable en un ejercicio no es, ni genera, ningún derecho adquirido para el empleado. Para el Colectivo Identificado, tal y como se indica en el apartado específico para ello, se aplicarán los requerimientos que establezca la normativa.

La remuneración variable a percibir por el personal identificado estará sujeta al diferimiento que establece la normativa sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad establecido en la Política del Grupo.

Además, no se percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará 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.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total concedida, podrá reducirse de forma considerable llegando incluso a 0 cuando con anterioridad al momento del pago tenga lugar alguna actuación o comportamiento de alguno de los empleados que esté basada en lo siguiente:

- Malas prácticas
- Mala gestión de reclamaciones de clientes

- Mala calidad en la gestión del Activo
- Valoración global negativa de la gestión comercial
- Nula implicación en la consecución de objetivos
- Resultados negativos de Auditoría por persona

Los órganos correspondientes del Grupo velarán porque el cumplimiento de objetivos se desarrolle en un marco normativo adecuado. Con carácter general para la plantilla, es el Comité de Auditoría Interna quien tiene la potestad de elevar al Consejo de Administración la decisión de sancionar cualquier mala práctica, comportamiento inadecuado o incumplimiento, mediante penalizaciones sobre la retribución variable. Para los miembros del Colectivo Identificado, es el Comité de Remuneraciones quien tiene la potestad de proponer al Consejo de Administración la aplicación de las posibles cláusulas *malus* o *clawback* sobre la retribución variable.

El Grupo garantiza que el personal de las funciones de control interno sea remunerado con independencia de las actividades que supervisa, estableciendo en unos de los principios generales de la Política de Remuneración del Grupo Cooperativo Cajamar, *que la remuneración variable de las funciones de control, así como el titular del SAC y el personal adscrito a este servicio será independiente de los resultados y objetivos de las unidades de negocio que controlan.*

Por ello, cuentan con un mayor peso de los objetivos cualitativos relacionados con sus funciones para garantizar su independencia frente a los resultados y objetivos de las áreas de negocio que supervisan.

Por tanto, la retribución variable no estará garantizada, dado que no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración. Además, no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

Sin perjuicio del párrafo anterior, estará permitida la remuneración variable garantizada con carácter excepcional, de acuerdo con el artículo 34.1.e) de la LOSS, sólo cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida, limitándose al primer año de empleo.

Respecto a las indemnizaciones por despido, se contempla que los pagos por resolución anticipada de contratos se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados o conductas indebidas.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se determine el importe de las indemnizaciones por despido a pagar, la Entidad tendrá en cuenta los resultados logrados a lo largo del tiempo y evaluará, cuando sea relevante, la gravedad de cualquier incumplimiento conforme a la normativa aplicable.

En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de alta dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en la normativa laboral aplicable. No obstante lo anterior, podrá establecerse un derecho de indemnización que supere lo que correspondería en la normativa de aplicación. Sin perjuicio de lo anterior, esta indemnización no será superior a dos anualidades de retribución fija.

Las indemnizaciones por despido, incluidos los pactos de no competencia post contractual, tendrán la consideración de remuneración variable a todos los efectos, sin perjuicio de que algunos conceptos queden exentos de la aplicación de los requerimientos de ratio, diferimiento, y pago en instrumentos.

Además no se concederán indemnizaciones por despido en ninguno de los siguientes supuestos:

- Cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la extinción inmediata del contrato o el despido del miembro del Colectivo Identificado.
- Cuando el miembro del Colectivo Identificado dimita voluntariamente.

c) Descripción de la forma en que se tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración

El Comité de Remuneraciones propondrá fijar anualmente los indicadores y métricas vinculadas a los resultados financieros para acceder, total o parcialmente, al devengo y liquidación de la retribución variable.

Para ello, se atenderá a los siguientes principios:

- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la entidad de crédito valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad de crédito y sus riesgos empresariales.
- Por tanto, la retribución variable no estará garantizada, dado que no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración. Además, no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- Sin perjuicio del párrafo anterior, estará permitida la remuneración variable garantizada con carácter excepcional, de acuerdo con el artículo 34.1.e) de la LOSS, sólo cuando se

contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida, limitándose al primer año de empleo.

- Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, así como del riesgo resultante de la venta abusiva de productos y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- Cuando un consejero sea partícipe de sistemas de retribución variable que esté vinculados a instrumentos, requerirá en todo caso de la aprobación de la Junta General de Accionistas.
- La remuneración variable de las funciones de control, así como el titular del SAC y el personal adscrito a este servicio será independiente de los resultados y objetivos de las unidades de negocio que controlan.

Así, cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la entidad de crédito.

Con carácter general, la remuneración variable se devengará y liquidará de forma anual una vez vencido el ejercicio al que se refieran los objetivos y resultados correspondientes, en función de la consecución de una serie de objetivos o resultados cuantitativos/cualitativos y/o individuales/grupales, previamente definidos y adecuadamente informados a los interesados, tanto en el momento de establecerlos como mediante un seguimiento periódico de consecución de estos. El cobro de variable en un ejercicio no es ni genera ningún derecho adquirido para el empleado.

La remuneración variable se pagará 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, pudiendo la Entidad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá 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, a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación (“clawback”) de retribuciones ya satisfechas.

El Grupo cuenta con un Procedimiento de aplicación de ajustes ex post que forma parte del marco de la Política de Remuneración, y en él se establecen, entre otras cosas, las siguientes cláusulas malus y clawback que podrán aplicar hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. Se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el

miembro del Colectivo Identificado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

Los órganos correspondientes del Grupo velarán porque el cumplimiento de objetivos se desarrolle en un marco normativo adecuado. Con carácter general para la plantilla, es el Comité de Auditoría Interna quien tiene la potestad de elevar al Consejo de Administración la decisión de sancionar cualquier mala práctica, comportamiento inadecuado o incumplimiento, mediante penalizaciones sobre la retribución variable.

Por su parte, los miembros del Colectivo Identificado a los que no les sea de aplicación el principio de proporcionalidad, perciben parte de su retribución variable en instrumentos vinculados al valor de la Entidad, dichos instrumentos quedan retenidos durante un año tras la concesión, y se abonan conforme al valor del ejercicio siguiente. A este respecto, la remuneración variable diferida que se abone en instrumentos vinculados al valor de la acción o a la evolución de la Entidad no dará derecho al abono de intereses ni dividendos.

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

d) Ratios entre remuneración fija y variable

Una de las premisas de la política retributiva del Grupo es que la retribución fija constituya una parte lo suficientemente elevada de la remuneración total, para 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.

Por lo que respecta al Colectivo Identificado, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.g) de la Ley 10/2014, se ha establecido como parte de su política retributiva, que la remuneración variable de estos profesionales se encuentre limitada al importe de su remuneración fija total, salvo que la Junta General acuerde elevar este límite a dos veces la retribución fija total, tal y como prevé la citada Ley.

A estos efectos, anualmente existe la posibilidad de que se aprueba en la Junta General correspondiente un nivel de remuneración variable superior al 100% del componente fijo de la remuneración total, con el límite del 200%, para el Colectivo Identificado.

En el ejercicio 2025 el Comité de Remuneraciones, solicitó al Consejo de Administración del 29 de abril para su posterior aprobación en la Junta General de Accionistas celebrada el 12 de junio de 2025 la aprobación de una ratio superior al 100 por 100 para determinados miembros del Colectivo Identificado, basándose en el informe de recomendación pormenorizada aprobado previamente por el Consejo de Administración.

En cualquier caso, conforme a la Política, la ratio efectiva se calculará una vez cerrado el ejercicio como la suma de todos los componentes de remuneración variable que hayan sido concedidos

para el último ejercicio, incluyendo los importes concedidos para periodos de devengo plurianuales, dividida por la suma de todos los componentes de remuneración fija concedidos para el mismo ejercicio. Cuando se lleve a cabo este cálculo, los componentes de la retribución variable plurianual se tendrá en cuenta en cada año del periodo de resultado el importe máximo que podría concederse al final del periodo plurianual dividido entre los años que conforman el periodo.

Conforme a lo anterior, el porcentaje de ratio efectiva de retribución variable concedida en 2025 sobre la retribución fija concedida a los miembros del Colectivo Identificado en dicho ejercicio no supera en ningún caso el 34 por 100.

e) Descripción de la forma en que la entidad trata de vincular los resultados observados durante un período de evaluación de resultados con los niveles de remuneración.

Cada año el Consejo de Administración, previo visto bueno del Comité de Remuneraciones, aprobará el sistema de retribución variable que aplicará en el ejercicio para los miembros del Colectivo Identificado, detallando los objetivos y métricas para su consecución, los bonos de referencia o el porcentaje de variable correspondiente, los ajustes y diferimientos del pago conforme a los principios recogidos en la Política de Remuneración.

Una vez aprobado se comunicará a todas las personas beneficiarias del mismo.

Los bonos de referencia se aplicarán para cada posición, salvo en aquellos casos que tuviesen reconocido, bien contractualmente bien por condiciones acordadas en el órgano competente, un bonus de referencia superior al fijado para su posición, en cuyo caso se aplicará este último.

En casos excepcionales, debidamente justificados, podrá asignarse una gratificación puntual para determinadas personas/colectivos, que en el caso de afectar a miembros del Colectivo Identificado deberá ser aprobado por el Consejo previo visto bueno del Comité de Remuneraciones.

El esquema que aplica a la Dirección General en 2025 queda definido por:

- Objetivos cuantitativos que se componen de:
 - *Objetivos de Grupo*: cumplimiento a nivel de Grupo de 5 magnitudes estratégicas: ratio mora regulatoria, ratio Texas, ratio eficiencia, productividad, rating ASG y un indicador sintético vinculado al RAF. Es necesario un cumplimiento mínimo del 50% para el cumplimiento de este bloque.
 - *Objetivos de Unidad*: Indicadores específicos de la unidad que dirige. En este bloque, para devengar cualquier parte del Incentivo, es condición necesaria para los Beneficiarios (a excepción de aquellos con máxima responsabilidad) que se alcance un cumplimiento mínimo del 75% de este bloque. De no alcanzarse, el Incentivo global es nulo.
- Objetivos cualitativos:

- *Objetivos Individuales:* Consisten en una valoración individual por parte del responsable, donde se tendrán en cuenta, de manera global, distintas habilidades de la persona y su aportación a la unidad en la que desarrolla su trabajo. La evaluación del desempeño de los miembros del Comité de Dirección, a excepción de las funciones de control, y del Director General de Estrategia Corporativa las realizará el Consejero Delegado. Para los demás, el presidente del Consejo de Administración.
- Cláusulas malus: la remuneración variable total concedida, podrá reducirse de forma considerable llegando incluso a 0 cuando con anterioridad al momento del pago tenga lugar alguna actuación o comportamiento de alguno de los empleados que esté basada en lo siguiente:
 - Malas prácticas
 - Mala gestión de reclamaciones de clientes
 - Mala calidad en la gestión del Activo
 - Valoración global negativa de la gestión comercial
 - Nula implicación en la consecución de objetivos
 - Resultados negativos de Auditoría por persona
- Cada uno de estos bloques de objetivos, grupo, unidad y cualitativos, se ponderan de forma diferentes para los beneficiarios que no ostentan las funciones de control y los miembros que desempeñan las funciones de control del Grupo. En el primer caso se ponderan con mayor peso el cumplimiento de los objetivos de Grupo respecto al de las funciones de control.

En caso de cumplirse, parcial o totalmente, los objetivos definidos en el sistema de retribución variable anual de los empleados establecidos en el apartado anterior, la retribución variable que corresponda será destinada en primera instancia, a beneficios discrecionales de pensiones para los directores generales y consejeros ejecutivos, conforme a los siguientes términos:

- La cuantía de la retribución variable que se destinará anualmente a beneficios discrecionales de pensiones se corresponde con el 20% de las aportaciones realizadas a favor de cada persona de este colectivo al sistema general de pensiones del ejercicio anterior.
- A efectos del cálculo de la cuantía correspondiente de las aportaciones realizadas en el sistema general de pensiones, se tendrán en cuenta las contribuciones realizadas en el plan de empleo y en las pólizas vinculadas al mismo.
- En caso de que el importe de retribución variable devengada por la persona no sea suficiente para cubrir el importe equivalente la cuantía establecida, de las aportaciones realizadas al sistema general de pensiones, se aportará la cantidad íntegra de retribución variable a esta finalidad de beneficios discrecionales de pensiones.
- La liquidación y abono de los beneficios discrecionales de pensiones se llevará a cabo conforme a lo establecido en la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes.

A la retribución variable que resulte del incentivo anual de determinados miembros del Colectivo Identificado por el cumplimiento de los objetivos fijados en este ejercicio 2025 le es de aplicación el principio de proporcionalidad establecido por la Política del Grupo, no activándose el esquema de pagos en instrumentos ni el de diferimiento. En estos casos, esta distribución se distribuirá entre los beneficios discrecionales correspondientes y un abono en metálico si correspondiera.

No obstante, a aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya retribución variable devengada en el ejercicio 2025 (paga de beneficios y retribución variable anual) haya alcanzado los 50.000 euros, sí se les ha aplicado los requerimientos de diferimiento y pago en instrumentos, habiéndose abonado, por tanto, en metálico, únicamente el 30 por ciento del incentivo en caso de los Directores Generales a los que le han aplicado los diferimientos, y para el Consejero Delegado el 20 por ciento. Quedando por tanto retenido el incentivo en instrumentos correspondiente al pago inmediato (20 por ciento para el Consejero Delegado y 30 por ciento para el resto), y diferido el 60 por ciento del incentivo para el Consejero Delegado y 40 por ciento para el resto de los miembros.

El esquema que aplica al consejero ejecutivo distinto del partícipe del plan de pensiones, se basa en beneficios discrecionales por pensiones sujetos, únicamente, al cumplimiento de los objetivos de Grupo en las mismas condiciones descritas anteriormente para la Alta Dirección.

Respecto al CEO, en el ejercicio 2025 se ha liquidado el primer pago diferido de 2022-2024 donde se abonó la liquidación correspondiente a las acciones retenidas del pago inmediato del ejercicio anterior, la parte en metálico correspondiente al primer pago diferido y se entregaron los instrumentos correspondientes al primer pago diferido que quedaron retenidos por un año.

Así mismo, este incentivo queda sujeto a las posibles reducciones estipuladas por ajustes ex post de las remuneraciones establecidas en la Política de Remuneración del Grupo.

f) Descripción de la forma en que la entidad trata de ajustar la remuneración para tener en cuenta los resultados a largo plazo.

Tal y como establece la normativa, la Entidad debe fijar y aplicar la Política de Remuneración conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

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

Dentro de la propia Entidad, cabe una aplicación proporcionada de los principios para cada colectivo. Las categorías de empleados con impacto material en el perfil de riesgo del Grupo deben cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva.

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

A estos efectos, la normativa aplicable introduce unos umbrales objetivos a partir de los cuales las entidades de crédito pueden neutralizar algunos de los requerimientos aplicables a la retribución variable del Colectivo Identificado.

En aplicación del citado principio, la Entidad podrá neutralizar los requerimientos de (i) abono de la retribución variable en instrumentos, (ii) diferimiento de la retribución variable y (iii) periodo de retención de cinco años y mantenimiento en forma de instrumentos de los beneficios discrecionales de pensión, establecidos anteriormente, para aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual, incluida la parte plurianual concedida en ese ejercicio, no supere los 50.000 euros brutos y siempre que dicha remuneración variable no represente más de un tercio de su remuneración anual total de la persona.

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad, la Política de Remuneración del Grupo establece los siguientes mecanismos para ajustar la remuneración variable a los resultados a largo plazo de los miembros del Colectivo Identificado:

I. PORCENTAJES Y PERIODOS DE DIFERIMIENTOS

Con carácter general, la retribución variable del Colectivo Identificado está sujeta a los porcentajes y plazos de diferimiento establecidos en la normativa:

El 40 por 100 del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de cuatro años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del Colectivo Identificado. Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cuatro años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida, abonándose por cuartos, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

No obstante lo anterior, la retribución variable de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Dirección (empleados con contratos de Alta Dirección) quedará sometida a una cláusula de diferimiento del 40 por 100 durante un periodo de cinco años, abonándose la retribución diferida a lo largo de los cinco años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por quintos y no se percibirá más rápidamente que de manera proporcional.

Adicionalmente, en el caso de miembros del Colectivo Identificado que perciban elementos de remuneración variable que supongan una cuantía especialmente elevada, el porcentaje de remuneración variable diferida será del 60 por 100 de la remuneración. A estos efectos, considerando las referencias recogidas en las Directrices de la EBA sobre Remuneraciones (Directriz 263), se considerará cuantía especialmente elevada cualquier importe concedido a un miembro del Colectivo Identificado que sea igual o superior a 1.000.000 EUR.

Sin perjuicio de lo anterior, en todo caso, para el Consejero Delegado se llevará a cabo un diferimiento de su retribución variable de un 60% durante un periodo de 5 años.

II. PAGO EN INSTRUMENTOS FINANCIEROS Y PERIODOS DE RETENCIÓN

Con carácter general, una parte sustancial del elemento de remuneración variable que en ningún caso será inferior al 50 por 100 de cualquier componente variable de la remuneración, se entregará en instrumentos financieros conforme al Reglamento de Shadow Shares que forma parte del marco de la Política de Remuneración.

Lo dispuesto en este apartado será aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida como a la parte del componente variable de remuneración no diferida.

En este sentido, la Entidad utilizará, de cara a dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente apartado, un sistema de abono basado en la valoración de acciones teóricas en las cuales se divide el capital social (“Phantom shares”, “Shadow Shares” o “Instrumentos” indistintamente).

Los Instrumentos otorgados se valorarán a valor teórico contable en la fecha de concesión de la parte no diferida de la retribución variable, y en cada aniversario de dicha fecha.

Los Instrumentos de la Entidad entregados a los miembros del Colectivo Identificado por aplicación de este apartado estarán sometidos a una política de retención de un año desde su entrega, concibiéndose ésta como una adecuada práctica para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad.

Transcurrido el periodo de indisponibilidad, los instrumentos serán liquidados al valor teórico contable en dicha fecha, que podrá ser mayor o menor que su valoración en la fecha de concesión. Una vez calculadas las liquidaciones, las cuantías correspondientes a las mismas se abonarán en metálico.

Tal y como se establece en la Política de Remuneración de los Consejeros, la Junta General de Accionistas deberá aprobar mediante acuerdo el número máximo de instrumentos que se podrá asignar en cada ejercicio al sistema de remuneración de los consejeros.

Por último, la remuneración variable diferida que se abonará en instrumentos vinculados al valor de la acción o a la evolución de la Entidad no dará derecho al abono de intereses ni dividendos.

III. PROHIBICIÓN DE OPERACIONES DE COBERTURA

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

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

IV. Ajustes durante el periodo de medición (Premalus)

La remuneración variable del Colectivo Identificado se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

V. AJUSTES EXPOST DE LAS REMUNERACIONES

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará 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.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá 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, a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación (“clawback”) de retribuciones ya satisfechas.

El Grupo ha establecido las siguientes cláusulas de malus y clawback que podrán aplicar hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el miembro del Colectivo Identificado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección. En dichos criterios se recogerán, en particular, las siguientes situaciones:

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por el personal de la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. En este sentido, únicamente se considerarán las sanciones administrativas o condenas judiciales cuando sean firmes, tras las pertinentes sentencias dictadas por los órganos judiciales competentes en cada caso. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad.
- Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

En cualquier caso, la reducción de la remuneración variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o una recomendación de la autoridad competente a la entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

VI. CLÁUSULA DE MALUS

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en instrumentos, que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción por parte de la Entidad si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.
2. Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Entidad.
3. Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de consejero por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de la Entidad que, en su caso, le resulten de aplicación.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS, clasificadas como graves o muy graves.
 - Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos.
 - Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos

inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

4. Si como consecuencia de una gestión imputable al miembro del Colectivo Identificado se da alguna de las siguientes circunstancias:

- El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
- El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
- Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo de Administración.
- Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

VII. CLÁUSULA DE CLAWBACK

La retribución variable ya satisfecha, tanto en metálico como en instrumentos, a los miembros del Colectivo Identificado, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Entidad cuando durante el periodo de diferimiento y el periodo de retención de los instrumentos aplicables a la remuneración variable concedida por el desempeño de un determinado año, con independencia de su procedimiento de abono conforme a la Política, se ponga de manifiesto que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido en base a alguna de las actuaciones descritas en los puntos 2 a 4 del apartado anterior.

Asimismo, se recuperará la retribución variable cuando se ponga de manifiesto que el cobro de la misma se ha producido total o parcialmente en base a cualquiera de las siguientes causas:

- Falsedad o inexactitud grave que quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta.
- Afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado.
- Otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

Para aquellos miembros del Colectivo Identificado a los que les aplique el principio de proporcionalidad, y por tanto no les sea de aplicación el diferimiento ni el pago en instrumentos, la cláusula Clawback aplicará hasta la fecha de vencimiento y retención que hubiese correspondido conforme a la normativa en caso de no haberse aplicado proporcionalidad.

g) Descripción de los principales parámetros y la motivación de los posibles planes de remuneración variable y otras ventajas no pecuniarias.

El sistema de remuneración de los miembros del Colectivo Identificado está alineado con la Política de Remuneración general del Grupo, cumpliéndose la normativa y tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados. Dicho sistema consta de:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de la persona, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Beneficios sociales, incluida la participación en los excedentes de la empresa (artículo 27 del Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito) y remuneración en especie.
- Una remuneración variable, que podrá ser anual y/o plurianual, vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.

Se apuesta por una política retributiva cuya capacidad de atracción y retención del talento se fundamente principalmente en la suma de remuneración fija y beneficios sociales como elementos más competitivos, también se complementa con una retribución variable compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector. El desarrollo práctico de los planes de remuneración variable, se han diseñado con los siguientes objetivos:

- Prevenir una excesiva asunción de riesgos;
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo;
- Prevenir los posibles conflictos de interés; y
- Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Entidad.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas del Grupo para con sus consejeros a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la Entidad incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos.

h) Remuneración total de cada uno de los miembros del órgano de dirección o de la Alta Dirección.

Siguiendo lo estipulado en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 28 de mayo de 2024, se incluyó como apartado 4. e) del Orden del Día de la citada Junta General la “Propuesta de modificación de la Política de Remuneración de los Consejeros del Grupo Cooperativo Cajamar”; resultando la misma aprobada

por unanimidad tras la oportuna toma de conocimiento por parte de los asistentes -tal y como se recoge en el acta de dicha sesión.

Detalle del resultado de la votación			
Quórum	Accionistas	Total de Acciones	Porcentaje de capital social presente
Total Convocados	63	1.059.028.391	100,000%
Total Presentes	36	1.011.874.599	95,547%
Total Representados	6	13.537.792	1,278%
Total presentes y representados	42	1.025.412.391	96,826%

Nº.	Acciones presentes	Votos emitidos a favor	Votos emitidos en contra	Abstenciones	Total votos válidamente emitidos
	1.025.412.391	1.025.412.391	0	0	1.025.412.391

Por tanto, la “Propuesta de modificación de la Política de Remuneración de los Consejeros del Grupo Cooperativo Cajamar” fue aprobada por el 100% de los votos emitidos por parte de los Accionistas presentes y representados que suponían el 96,826% del capital social del BCC, siendo dicha Política la aplicable a partir de la fecha de su aprobación.

Remuneración total en miles de euros devengada a cada uno de los miembros del Consejo Rector de CAIXA RURAL SANT VICENT FERRER DE LA VALL D`UIXÓ, COOP. DE CRÈDIT V. en el ejercicio 2025.

Derivado de los límites y sistema de remuneración global establecidos por parte de los acuerdos anteriormente referidos, la remuneración en miles de euros correspondiente a los miembros del Consejo Rector devengada en el ejercicio 2025 es la que a continuación se detalla:

Nombre y Apellidos	Retribución Fija	Compromisos por Pensiones	Retribución Variable	Indemnización por Despido	Pagos por nueva contratación
D. Vicente Perez Planelles	3,60	0,00	0,00	-	-
D. Josefina Segarra Forner	3,70	0,00	0,00	-	-
D. Rosario Segarra Forner	3,60	0,00	0,00	-	-
D. Manuel Mateu Bellmut	3,70	0,00	0,00	-	-
D. Maria Consuelo Orenga Gil	3,60	0,00	0,00	-	-
D. Francisco Bordils Rovira	13,80	0,00	0,00	-	-
D. Susana Roig Carrasco**	1,90	0,00	0,00	-	-
D. Carlos Marques Fas**	1,90	0,00	0,00	-	-
D. Cristobal Mesado Solernou*	12,50	0,00	0,00	-	-
D. Vicente Guillermo Orenga Campillo*	1,52	0,00	0,00	-	-

Nº total de miembros del Consejo que han recibido remuneración (2025): 10

(**)Personas que han causado alta como miembros del Consejo Rector de la Entidad en 2025.

(*)Personas que han causado baja como miembros del Consejo Rector de la Entidad en 2025.

La Política de Remuneración del Grupo contempla la aplicación del principio de proporcionalidad y neutralización de los requisitos de diferimiento y pago en instrumentos cuando la remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros ni sea superior a un tercio de la retribución anual total del afectado.

En el ejercicio 2025 la Entidad tenía identificados 242 miembros del Colectivo Identificado, de los cuales 164 de ellos son consejeros no ejecutivos que no tienen retribución variable, a otros 14 se le ha aplicado los requerimientos por tener una retribución variable igual o superior a 50.000 euros, y a los 64 restantes se les ha aplicado el principio de proporcionalidad por no haber percibido retribución variable superior a 50.000 euros brutos, neutralizándose los requisitos de diferimiento y pago en de acuerdo con el artículo 94, apartado 3 lera b) de la Directiva 2013/36/UE.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA (cantidades expresadas en miles de euros)

1 — Remuneración concedida en 2025

		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
Remuneración fija	Número de miembros del personal identificado*	156,16	28,00	39,58	
	Remuneración fija total	5953	4893	5562	
	De la cual: en efectivo	5691	4193	4862	
	(No aplicable en la UE)	0			
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	26	150	111	
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	
	De la cual: otros instrumentos	0	0	0	
	(No aplicable en la UE)	0			
De la cual: otras modalidades	236	551	589		
(No aplicable en la UE)	0,00				
Remuneración variable	Número de miembros del personal identificado	6,49	28,00	39,00	
	Remuneración variable total	246	1264	1049	
	De la cual: en efectivo	136	749	960	
	De la cual: diferida	59	168	21	
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes**	0,00	0,00	0,00	
	De la cual: diferida	0,00	0,00	0,00	
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	98	419	52	
	De la cual: diferida	98	419	52	
	De la cual: otros instrumentos	0	0	0	
	De la cual: diferida	0	0	0	
De la cual: otras modalidades	12	96	37		
De la cual: diferida	0	0	0		
Remuneración total		6200	6158	6611	

* Plantilla en FTE

**La fecha del Consejo de Administración en la que se convoca la Junta General de Accionistas y se aprueba la documentación que debe elevarse a la misma tiene lugar antes del abono de la retribución variable. En ese momento, por tanto, no se dispone aún del importe de variable destinado a aportaciones al capital social, ya que dicho dato solo es conocido en el momento de la liquidación y por lo tanto queda incorporado en el apartado de variable "de la cual: en efectivo".

2 — Pagos especiales al colectivo identificado

	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
Remuneración variable garantizada concedida				
Remuneración variable garantizada concedida — Número de miembros del personal identificado	0		0	0
Remuneración variable garantizada concedida — Importe total	0		0	0
De la cual: remuneración variable garantizada concedida abonada durante el ejercicio que no se tiene en cuenta en la limitación de las primas	0		0	0
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio				
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado	0		0	0
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Importe total	0		0	0
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio				
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado	0		0	0
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Importe total	0		0	0
De las cuales: abonadas durante el ejercicio	0		0	0
De las cuales: diferidas	0		0	0
De las cuales: indemnizaciones por despido abonadas durante el ejercicio que no se tienen en cuenta en la limitación de las primas	0		0	0
De las cuales: indemnización más elevada concedida a una sola persona	0		0	0

3 — Remuneración diferida

	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de periodos de resultados anteriores	Del cual: que se consolide en el ejercicio*	Del cual: que se consolidará en ejercicios posteriores	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en el ejercicio	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en ejercicios futuros	Importe total del ajuste durante el ejercicio debido a ajustes implícitos ex post (es decir, modificaciones del valor de la remuneración diferida debidas a variaciones de los precios de los instrumentos)	Importe total de la remuneración diferida concedida antes del ejercicio y desembolsada realmente en el ejercicio	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de periodos de resultados anteriores que se ha consolidado pero está sujeta a periodos de retención
Remuneración diferida y retenida*								
Función de supervisión del órgano de dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
En efectivo	0	0	0	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Función de dirección del órgano de dirección	703	263	440	0	0	34	154	74
En efectivo	263	44	220	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	439	219	220	0	0	34	154	74
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros miembros de la alta dirección	375	161	214	0	0	15	0	0
En efectivo	107	0	107	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	268	161	107	0	0	15	0	161
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Otro personal identificado	0	0	0	0	0	0	0	0
En efectivo	0	0	0	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Importe total	0	0	0	0	0	0	0	0

4 — Remuneración de 1 millón EUR o más al año

EUR	Personal identificado con elevada remuneración con arreglo al artículo 450, letra i), del RRC
De 1 000 000 a menos de 1 500 000	1
De 1 500 000 a menos de 2 000 000	0
De 2 000 000 a menos de 2 500 000	0
De 2 500 000 a menos de 3 000 000	0
De 3 000 000 a menos de 3 500 000	0
De 3 500 000 a menos de 4 000 000	0
De 4 000 000 a menos de 4 500 000	0
De 4 500 000 a menos de 5 000 000	0
De 5 000 000 a menos de 6 000 000	0
De 6 000 000 a menos de 7 000 000	0
mayor o igual a 7 000 000	0

5 — Remuneración del colectivo identificado

	Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						Total
	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	
Número total de miembros del personal identificado										223,74
Del cual: miembros del órgano de dirección	156,16		156,16							
Del cual: otros miembros de la alta dirección				0,00	0,00	0,00	27,08	7,25	0,00	
Del cual: otro personal identificado				0,00	33,25	0,00	0,00	0,00	0,00	
Remuneración total del personal identificado	6.200		6.200	0	4.589	0	6.451	1.729	0	
De la cual: remuneración variable	246		246	0	832	0	1.161	320	0	
De la cual: remuneración fija	5.953		5.953		3.758	0	5.289	1.408	0	