

COLECTIVO IDENTIFICADO Y POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El principal objetivo de la Política de Remuneraciones es alinear los objetivos de los empleados con los intereses a largo plazo de la Entidad. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados.

La valoración de los resultados se realizará, siempre y cuando sea posible, en un horizonte plurianual, garantizando de esta manera que se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparte a lo largo del ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la **política retributiva** se rige por los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el Consejo Rector.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.
- Aprobación y revisión periódica por parte del Consejo Rector de los requisitos generales de la política, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna e independiente.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Supervisión por parte de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- 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.

En el marco citado, la Entidad dispone de una Comisión de Nombramientos y Remuneraciones cuya composición cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito. De conformidad con lo establecido por el Consejo de Rector del Grupo, sus funciones son las siguientes:

La Comisión tendrá como funciones principales en materia de **nombramientos**:

1. Formular con objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento de los Directores Generales y otros empleados que ocupen puestos clave para el desarrollo de la actividad bancaria del Grupo.
2. Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o, en su caso, por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
3. Actuar como Comisión Electoral en los procesos de elección y renovación de los miembros del Consejo Rector, asumiendo las funciones previstas estatutariamente para dicho órgano, velando por la transparencia, legalidad y correcta organización del proceso electoral, incluyendo la interpretación de las normas aplicables, la recepción y validación de candidaturas, la proclamación de las mismas, la resolución de incidencias y reclamaciones, y cuantas actuaciones sean necesarias para garantizar el adecuado desarrollo del proceso.
4. Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
5. Supervisar los planes de sucesión de los miembros del Consejo Rector y de la alta dirección, asegurando la continuidad y adecuado reemplazo en posiciones clave.
6. Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño y la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
7. Realizar, al menos una vez al año, la valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector, de los directores generales o asimilados y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave de la Caja (las “Personas Sujetas”), de conformidad con 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 y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevinida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.
8. Evaluar periódicamente y al menos una vez al año, la idoneidad del Consejo Rector en su conjunto, en los términos de la normativa reguladora aplicable, e informar al Consejo Rector en consecuencia.

9. Revisar periódicamente los procedimientos seguidos por el Consejo Rector en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones, cuando lo considere conveniente.
10. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
11. Determinar los programas de formación, tanto inicial como periódica, que deban recibir los miembros del Consejo Rector.
12. Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento así como la modificación de la “Política de Evaluación de Idoneidad”.
13. Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establezca en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten los miembros del Consejo Rector.
14. Cualesquiera otras funciones que les atribuyan la normativa vigente, la Política de Idoneidad o el Consejo Rector.

La Comisión tendrá como funciones principales en materia de **remuneraciones**:

1. Proponer para su posterior aprobación por parte del Consejo Rector, la Política Retributiva del Grupo, así como supervisar la correcta aplicación de la misma, basándose para ello en la información suministrada por las diferentes áreas encargadas de su gestión, aplicación y control.
2. Supervisar directamente la remuneración de los altos directivos, incluyendo los encargados de las funciones de control interno.
3. Supervisar, en su caso, los planes de retribución variable y de incentivos para directivos o empleados vinculados a resultados y consecución de objetivos.
4. Informar sobre cuentas cuestiones se sometan a la Comisión en materia de sistema retributivo, de los consejeros, altos directivos y demás colectivo identificado.
5. Asimismo, la Comisión desempeñará cualesquiera otras funciones previstas en el presente Reglamento y/o que pudiera atribuirle a dicha Comisión la normativa legal aplicable en cada momento y/o el Consejo Rector.

El **sistema de remuneración** de la Entidad se estructura del siguiente modo:

- Una Retribución Fija determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño. Una parte de la remuneración fija se encuentra ligada a determinados complementos unidos al puesto, que no son de carácter consolidable ni exigible, y cuya percepción cesa, simultánea y

automáticamente en el momento en que se dejan de desempeñar las funciones asignadas, pudiendo ser estos, aumentados, disminuidos o incluso anulados por la Entidad, cuando ésta de forma unilateral así lo considere. De esta forma, la retribución se encuentra alineada con la función desempeñada por el trabajador dentro de la organización.

- La Retribución Variable Anual está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos incluirán los resultados de la Entidad, de las unidades de negocio y del empleado, y tendrá en cuenta los riesgos asumidos.

En el caso de las unidades de control, el método para determinar la Retribución Variable Anual no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones. En este sentido, esta remuneración deberá estar basada en objetivos específicos de la Unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

En términos generales, la retribución variable tiene carácter flexible y en ningún caso se considera consolidable.

Las principales características de la Retribución Variable Anual en relación con su alineación al riesgo son las siguientes:

- Horizonte temporal: para la evaluación del desempeño y el riesgo se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Entidad en su conjunto.
- La Retribución Variable Anual incluirá parámetros vinculados con los riesgos y el desempeño de la unidad de negocio de que se trate, así como de la propia Entidad, además de los riesgos y el desempeño de las actividades individuales.
- El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de enfoques de métricas cuantitativas y cualitativas

Los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad constituyen, junto con los que ejercen funciones de control, el denominado “colectivo identificado” cuya composición es la siguiente:

Miembros del “Colectivo Identificado”
Director General.

Durante el ejercicio 2025 la remuneración del Consejo de Administración y del colectivo identificado asciende a 209 miles de euros.