
	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 1 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026




POLÍTICA DE REMUNERACIONES

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 2 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026


Índice

Introducción	4
1. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	5
2. GOBIERNO CORPORATIVO	5
2.1. Consejo Rector	5
2.2.- Comité de Nombramientos y Retribuciones	5
2.3.- Unidades de Control y Gestión	7
2.3.1. Funciones comunes	7
2.3.2. Funciones específicas	7
3. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	8
4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	9
4.1 Retribución fija	9
4.2 Remuneración variable	9
5. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	12
5.1.- Determinación del Colectivo Identificado	12
5.2.- Ratio máximo de retribución variable sobre retribución fija	12
5.3.- Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos	12
5.4.- Retribución variable de las funciones de control	13
5.5.- Abono de la Retribución Variable Anual	13
5.6.- Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusulas malus y clawback)	15
5.7. Condiciones particulares en supuestos de extinción de la relación laboral ..	18
6. TRANSPARENCIA	18
6.1.- Difusión interna	18
6.2.- Difusión externa	19
7. REVISIÓN DE LA POLÍTICA	19
8. ANEXO	19
Anexo	20

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 3 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

HISTORIAL DE VERSIONES Y MODIFICACIONES

Versión	Secciones Afectadas	Descripción de la modificación	Autor	Fecha	Fecha de Aprobación
Inicial	Todas	Versión inicial	Dpto. RRHH	24/02/2025	27/02/2025
V2	Todas	Actualización y datos económicos	Dpto. RRHH	02/02/2026	30/03/2026

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 4 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

INTRODUCCIÓN


La Política Retributiva de Caja Rural Regional, S.C.C. (en adelante la Entidad) nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”).

El Real Decreto-ley 7/2021¹ ha transpuesto al ordenamiento jurídico español la CRD V², que modifica la Directiva 2013/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (“CRD IV”), modificando la LOSS, entre otros aspectos, en lo relativo al proceso de determinación de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades (“colectivo identificado”), el periodo de diferimiento de la remuneración variable del colectivo identificado y el principio de proporcionalidad.

Tanto la LOSS como la CRD V tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración socaven la solidez de las entidades financieras y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos para una asunción excesiva de riesgos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las entidades de crédito se asegurarán de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- La política de remuneración debe ser no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

1. El Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores (“Real Decreto-ley 7/2021”)
2. Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital (“CRD V”)
3. Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 5 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

Sobre la base de lo anterior, la LOSS y la CRD V desarrollan una serie de principios que las entidades financieras deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración global, en particular, la aplicable al colectivo identificado.

La Entidad, a los efectos de **(i)** alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y **(ii)** definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados, ha desarrollado la presente política (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”). En ella se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Caja, con especial referencia a las personas incluidas en el colectivo identificado.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2019/2088³, la Política de Remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y está vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

1. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación sobre todos los empleados de la Entidad.

No obstante, el contenido del apartado 5 resultará de aplicación exclusivamente a los empleados incluidos en el colectivo identificado.

2. GOBIERNO CORPORATIVO


2.1. CONSEJO RECTOR

De acuerdo con la normativa aplicable, y tal y como recogen sus propios estatutos sociales, el Consejo Rector de la Entidad se erige como máximo órgano decisor y garante de la aplicación de la política retributiva corporativa, apoyándose para el desarrollo de esta función en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, comisión delegada del Consejo de carácter consultivo, que asiste a este en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas, velando por la observancia de la política retributiva de la Entidad.

Entre otras, el Consejo Rector tendrá las siguientes funciones:

- 1) Adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y supervisar su aplicación.
- 2) Revisar anualmente la evaluación de la aplicación de la política de remuneración llevada a cabo por la Entidad y supervisada por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- 3) Elaborar la recomendación pormenorizada a la Asamblea General de Socios donde se expongan los motivos y el alcance de la decisión de elevar el ratio de retribución variable sobre retribución fija por encima del 100%.
- 4) Aprobar la política de determinación del colectivo identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación que anualmente se lleve a cabo.

2.2.- COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 6 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

El Comité de Nombramientos y Retribuciones será el órgano encargado de establecer la política general de remuneraciones e incentivos.


El Comité tendrá como funciones principales las siguientes:

- 1) Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General de socios.

Asimismo, corresponde al Comité preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Entidad, que deberá adoptar el Consejo Rector teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, inversores y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público.

- 2) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo así como la de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.
- 3) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes. Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.
- 4) Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- 5) Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
- 6) Proponer al Consejo Rector para que lo eleve a la Asamblea General de Socios, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, sea superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el 200% del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital.
- 7) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

Todo ello sin perjuicio de las funciones que les sean directamente atribuidas conforme a la normativa en materia de remuneraciones de las entidades de crédito que esté en vigor en cada momento, entre las que se

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 7 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

incluyen: informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, Directores Generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas, y velar por su observancia.

2.3.- UNIDADES DE CONTROL Y GESTIÓN

2.3.1. FUNCIONES COMUNES

Corresponderá a las unidades de control y gestión previstas en este apartado asistir al Comité de Nombramientos y Retribuciones, cuando se le requiera, en la definición, implantación y seguimiento de la estrategia global de remuneración aplicable a la Entidad, y fundamentalmente la concerniente a los miembros del colectivo identificado. En ese ejercicio deberán de tener en cuenta en todo momento que la visión que deben de considerar es la adecuada gestión del riesgo y la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.

2.3.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS


Las unidades de control y gestión asumirán las siguientes funciones específicas:

- a) Departamento de Recursos Humanos:
 - Proponer la Política de Remuneraciones al Comité de Nombramientos y Retribuciones, así como sus modificaciones posteriores.
 - Coordinar el seguimiento de la aplicación de la Política de Remuneraciones y evaluar su funcionamiento.
 - Custodiar los contratos de trabajo.
 - Elaborar el informe anual de remuneraciones en el que se detallan las actuaciones realizadas durante el ejercicio correspondiente para posteriormente elevarlo al Comité de Nombramientos y Retribuciones.
 - Llevar a cabo el resto de acciones a que se refieren los apartados 4 y 5 de esta Política.

- b) Responsable de Riesgo Global: valorar cómo afecta la estructura de la remuneración variable al perfil de riesgo y a la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.

- c) Cumplimiento Normativo:
 - Analizar cómo afecta la estructura de remuneraciones al cumplimiento de la normativa y políticas internas por parte de la Entidad.
 - Validar que el diseño de los modelos y esquemas retributivos se alinean con los requisitos de MIFID en materia de normas de conducta y conflicto de interés.

- d) Auditoría Interna: llevar a cabo periódicamente una auditoría sobre el efectivo cumplimiento de la Política de acuerdo a lo establecido en el Comité Mixto de Auditoría y Riesgos.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 8 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

3. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

El principal objetivo de la Política 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 este modo se incluyen elementos de remuneración ligados al Plan Estratégico que persiguen el cumplimiento de los índices de riesgo determinados por la misma, así como la realización de proyectos que permitan la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.


La presente Política tiene especialmente en cuenta que el riesgo asociado a la remuneración podría tener un impacto en el capital de la Entidad. En consecuencia, la Política considera el impacto de flujos en materia de remuneraciones en los planes de capital y los procesos de valoración del mismo. Por ello, el total de la remuneración variable no limita la capacidad de la Entidad para reforzar su capital base.

En cualquier caso, la presente Política garantizará el cumplimiento del principio de no discriminación por género y su coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

Por otro lado, en el diseño de esta Política se han considerado las Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID) (“Directrices de la ESMA”), con el objeto de (i) evitar los conflictos de interés y (ii) buscar el alineamiento con el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad en el corto, medio y largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de la presente Política son los siguientes:

- Atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión del riesgo sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Compatibilizar la Política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna y velar por una correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.
- Facilitar una información transparente de las políticas y las prácticas de remuneración.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 9 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

- Ser una Política 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.

De cara a cumplir con los principios y objetivos anteriormente descritos, quedan prohibidas en la Entidad las siguientes actuaciones:

- Remuneración variable garantizada: La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables. Con carácter excepcional y siempre que la Entidad mantenga una base sana y sólida de capital, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo.
- Estrategias de cobertura o seguros: No se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable.

4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los componentes de la remuneración son los siguientes:

4.1 RETRIBUCIÓN FIJA

La retribución fija estará 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. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio.

4.2 REMUNERACIÓN VARIABLE


La Retribución Variable Anual está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos incluirán los resultados de la Entidad, los resultados de la unidad de negocio de que se trate, el desempeño o la calidad de los servicios que se presten a los clientes.

En el caso de las unidades de control y gestión, 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 al Comité de Nombramientos y Retribuciones. 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 discrecional 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:

4.2.1. Horizonte temporal.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 10 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

Aunque la concesión de esta retribución se produce anualmente, 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. En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con el ciclo económico de la Entidad. La Retribución Variable Anual deberá tener en cuenta la solidez de los resultados obtenidos, los riesgos asumidos para su consecución y su previsible materialización en el medio y largo plazo.

4.2.2. Niveles de medición del riesgo y el desempeño.

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.

4.2.3. Métricas cuantitativas y cualitativas.

El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos.

Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen los resultados de la Entidad y los resultados de la unidad de negocio de que se trate. Los resultados cualitativos incluirán, entre otros, el desempeño y la calidad de los servicios que se presten a los clientes.

En concreto, la remuneración se fijará atendiendo a los siguientes parámetros:

a) Objetivos de carácter cuantitativo:

Los objetivos de carácter cuantitativo deberán ser expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos.


Los criterios financieros deberán cubrir un periodo de tiempo lo suficientemente largo como para capturar el riesgo de las acciones del empleado, e incorporarán medidas de ajuste al riesgo y de eficiencia económica.

Los objetivos cuantitativos se medirán de forma individual aplicando los criterios establecidos por el Departamento de Recursos Humanos y aprobados por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

b) Objetivos de carácter cualitativo:

Para la determinación de la Retribución Variable anual, podrán incluirse medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna, y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

Con el fin de considerar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza establecidos en la normativa, para la determinación de la Retribución Variable anual, se podrán incluir objetivos ESG para todos los miembros del colectivo identificado.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 11 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

4.2.4. Retribución Variable Anual de los empleados que presten servicios de inversión o de banca minorista.

La implementación de la Retribución Variable Anual en el momento de fijación de los objetivos garantizará que no se producen conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes y asegurará el cumplimiento de las normas de conducta para la prestación de servicios de inversión, en particular para los empleados de banca minorista o que presten servicios de inversión.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones velará para que el desarrollo de la presente Política en el momento de fijación de los objetivos se realice conforme a la legislación vigente y, en especial, a la siguiente normativa:

- Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID).
- Directrices de la EBA sobre sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios de banca minorista.

A tal efecto, el Área Administrativa de la Entidad recabará el asesoramiento del área de Cumplimiento Normativo para verificar que la Política cumple los requisitos previstos por las Directrices de la ESMA en materia de normas de conducta y conflictos de intereses.


El sistema de Retribución Variable Anual de este colectivo deberá tener las siguientes características:

- Se evitará la posibilidad de que se generen incentivos que puedan inducir a las personas competentes a anteponer sus intereses (o los de la Entidad) a los de los clientes.
- El sistema retributivo deberá ser lo suficientemente flexible de modo que la aplicación de la Política permita la posibilidad de no abonar Retribución Variable Anual.
- Se evitará la vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.
- Corresponde al Responsable de Auditoría Interna y al de Cumplimiento Normativo el control de los potenciales riesgos que, en materia de normas de conducta y de conflictos de interés, puedan derivarse de los objetivos comerciales establecidos por la Entidad, así como participar en el diseño de la política y prácticas de remuneración.
- El Responsable de Cumplimiento Normativo verificará las políticas y prácticas de remuneraciones específicas para los profesionales de la red comercial de la Entidad, con el asesoramiento del órgano encargado de la función de control y verificación del cumplimiento de la Entidad, con la finalidad de dar cumplimiento a las Directrices de la ESMA adoptadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), así como a las restantes directrices que la CNMV pueda establecer a este respecto en cada momento.

4.2.5. Medidas discrecionales.

El sistema de alineación con el riesgo podrá completarse con la adopción de medidas discrecionales, siempre que éstas cumplan los siguientes requisitos:

- Que las decisiones se adopten sobre la base de parámetros para los que exista una Política formal previa.
- Que las decisiones finales sean documentadas de forma clara y completa.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 12 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

- Que en dichas decisiones participen, cuando resulte necesario, las unidades de control y gestión involucradas.
- Que se informe de ellas al Comité de Nombramientos y Retribuciones.

5. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

5.1.- DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

Será responsabilidad del Comité de Nombramientos y Retribuciones la presentación al Consejo Rector del listado de profesionales incluidos en el colectivo identificado.

Los miembros del personal a incluir en el colectivo identificado se determinarán de acuerdo con los criterios definidos en la normativa vigente, esto es, de acuerdo con los criterios previstos en el artículo 32.1 de la LOSS y en el Reglamento Delegado 2021/923⁴. Este colectivo será comunicado al Banco de España anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

En su aplicación se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrollen los empleados, así como las áreas donde presten sus servicios, actualizando el citado listado, conforme al mayor o menor grado de exposición al riesgo que suponga. La Entidad tendrá actualizado en todo momento el listado del colectivo identificado.

De acuerdo con lo anterior, la Entidad identificará anualmente a las personas que integran el colectivo identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

5.2.- RATIO MÁXIMO DE RETRIBUCIÓN VARIABLE SOBRE RETRIBUCIÓN FIJA

El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado no podrá superar, en ningún caso, el 100% del componente fijo.

El aumento del ratio máximo descrito (hasta un máximo del 200% del componente fijo) necesitará la aprobación expresa de la Asamblea General de Socios y deberá seguir el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.


A efectos del cálculo del ratio, la Entidad no tiene en cuenta las indemnizaciones por despido en las siguientes circunstancias:

- Indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional.
- Indemnizaciones por despido cuando la entidad pueda demostrar las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización.

5.3.- REDUCCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL EN EL MOMENTO DE LA EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS

Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable si se producen las siguientes circunstancias:

- Existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de la Entidad.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 13 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

- Comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de la Entidad.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, se entenderá:

- Por resultados negativos de la Entidad una disminución de al menos el 50% del promedio de los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso. No obstante, si se diese el caso, será el Comité de Nombramientos y Retribuciones el encargado de evaluar si las circunstancias que han concurrido para la disminución de resultados se debe a decisiones estratégicas o por el contrario a malos resultados de negocio, caso este último en el que sí sería de aplicación lo definido en este apartado.
- Por comportamiento negativo de sus ratios de capital, una disminución de al menos un 40% respecto de los ratios de capital experimentados, en promedio, durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso, siempre que no corresponda a causas regulatorias o pagos a los accionistas.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias descritas y la remuneración que, en su caso, deba ser reducida. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

5.4.- RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

Existen una serie de elementos diferenciadores entre el sistema de retribución variable aplicable a las funciones de control y el modelo general aplicable al resto de miembros del colectivo identificado. Su objetivo es salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control.

En el caso de los miembros del colectivo identificado que desarrollan funciones de control su remuneración se determinará en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.


En concreto, su retribución variable se vinculará con objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

5.5.- ABONO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL

5.2.1. Pago en Instrumentos.

En relación con el abono del 50% de la Retribución Variable en instrumentos, la Entidad abonará al menos, el 50% de la retribución variable, tanto diferida, como no diferida, mediante aportaciones al capital social, al objeto de ligar la remuneración variable con los resultados, positivos o negativos, de la Entidad.

El instrumento de capital que se entregue al colectivo identificado como parte de su Retribución Variable, tanto diferida como no diferida, estará sometido a una política de retención de un año.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 14 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

El Pago en Instrumentos tal como figura en este apartado no será de aplicación en virtud del Principio de Proporcionalidad si se cumplen las circunstancias que figuran en el apartado 5.5.3

5.2.2. Diferimiento.

El 40% de la Retribución Variable (i.e. tanto de la Retribución Variable Anual como el Incentivo a Largo Plazo) se diferirá durante un periodo de cuatro años, de acuerdo con el siguiente calendario (“Retribución Variable Diferida”):

- Un cuarto, en el primer aniversario de la fecha prevista para la generalidad de los empleados y directivos de la Entidad (“Fecha de Abono General”). 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.
- Un cuarto, en el segundo aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.
- Un cuarto, en el tercer aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.
- Un cuarto, en el cuarto aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.

El 60% restante de la Retribución Variable (i.e. tanto de la Retribución Variable Anual como del Incentivo a Largo Plazo) se abonará en la Fecha de Abono General de la siguiente manera:

- El 50% en metálico.
- El 50% en instrumentos con período de retención de un año, es decir, no podrá ser efectivo antes del primer aniversario de la Fecha de Abono General.


En caso de que la cuantía de la Retribución Variable de los miembros del Colectivo Identificado supere de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España, la Entidad diferirá como mínimo el 60% del pago de la misma para dichos profesionales.

El Diferimiento tal como figura en este apartado no será de aplicación en virtud del Principio de Proporcionalidad si se cumplen las circunstancias que figuran en el apartado 5.5.3

5.2.3. Principio de proporcionalidad.

La LOSS, con ocasión de la transposición de la CRD V a través del Real Decreto-ley 7/2021, señala que los requisitos relativos al diferimiento y al pago en instrumentos de la remuneración variable concedida y los beneficios discrecionales por pensión de los miembros del colectivo identificado, no se aplicarán ante cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Cuando la Entidad no tenga la consideración de entidad grande, tal y como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento (UE) nº 575/2013, en su redacción dada por el Reglamento 2019/876 y el valor de sus activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 15 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a cuatro años.

- Cuando la remuneración variable anual de un miembro del colectivo identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

En el supuesto de que los umbrales anteriores sean objeto de modificación (aumento, reducción o, en su caso, supresión) por parte del Banco de España o, con posterioridad, como consecuencia de cualquier otro cambio normativo, la Entidad aplicará los umbrales que se encuentren vigentes en cada momento.

5.6.- AJUSTE EX POST DEL RIESGO PARA LA RETRIBUCIÓN VARIABLE (CLÁUSULAS MALUS Y CLAWBACK)


La Retribución Variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

i. Cláusula de reducción de la retribución variable (malus)

a) Se entiende por malus aquel mecanismo que impide el vencimiento del total o parte de la remuneración diferida de los miembros del colectivo identificado.

b) La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma, si durante el período de diferimiento, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Si el beneficio es tal, que después de cumplir con todas las obligaciones legales y estatutarias (impuesto, pago de intereses del capital y 50% dotación de la Reserva Legal), se obtenga un remanente para una aplicación al Fondo de Educación y Promoción, inferior a 70.000 euros.
2. Cuando se evidencie un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero por parte de la unidad de negocio correspondiente, de tal modo que no alcance el 60% de los resultados presupuestados.
3. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del límite fijado en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Consejo Rector.
4. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
5. Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones, siempre y cuando no se deban a cambios regulatorios.
6. Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
7. Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - i. Sustitución de administradores acordada por Banco de España.
 - ii. Una actuación fraudulenta por parte de la persona perteneciente al colectivo identificado.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 16 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

iii. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de la persona perteneciente al colectivo identificado 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 administrador 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.

iv. Que la persona perteneciente al colectivo identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.

v. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o por la Entidad, por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.


vi. Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).

vii. Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que ésta pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

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

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la reducción de la retribución variable diferida, el Consejo Rector de la entidad acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de reducción, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 1 y 2, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje equivalente con lo establecido en el documento aprobado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones en el que se establecen las reglas de consecución de retribución variable.
- b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 3, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, en un porcentaje del 10%.
- c) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 4 y 5, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el 25%.
- d) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 6, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, en el porcentaje que corresponda a la reducción que experimenten los recursos propios o el resultado del ejercicio, como consecuencia de la reformulación de los estados financieros.
- e) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 7, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para la persona perteneciente al colectivo identificado a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el 50%. No obstante, si se produce la circunstancia prevista en el numeral (iii) de este punto 7, la reducción será del 100%.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 17 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

ii. Cláusula de recuperación de la retribución variable (clawback)


En caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable, se de alguna de las circunstancias que se describen a continuación, la Entidad exigirá a la persona perteneciente al colectivo identificado la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que ésta tenga derecho a percibir:

1. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del umbral de recuperación fijado en el Plan de Recuperación aprobado por el Consejo Rector.
2. Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
3. Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo.
4. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
5. Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
6. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o a la Entidad por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
7. Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).
8. Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.
9. Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la devolución de la retribución variable diferida, el Consejo Rector acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de devolución a la Entidad teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 1 a 8, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, será, al menos, del 50% de la retribución variable percibida en los tres años anteriores.
- b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 9, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, será la que corresponda a la reducción que experimenten los recursos propios o el resultado del ejercicio, como consecuencia de la reformulación de los estados financieros.

iii. Procedimiento de aplicación de la Política.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 18 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

El Comité de Nombramientos y Retribuciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben motivar la aplicación de las cláusulas contenidas en el presente apartado y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida o recuperada. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

5.7. CONDICIONES PARTICULARES EN SUPUESTOS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El abono de la indemnización que, en su caso, corresponda con ocasión de la extinción del contrato del profesional perteneciente al Colectivo Identificado se realizará de acuerdo con lo que en su caso exija el Banco de España en desarrollo de la LOSS o normativa vigente en su momento.

A este respecto, en caso de que la indemnización a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado sea superior a la indemnización legal prevista en la normativa laboral, el importe que exceda de la indemnización legal se abonará de acuerdo al procedimiento descrito en el apartado 5.5. de esta Política. A estos efectos, el término “retribución variable” se entenderá referido al importe que exceda de la indemnización legal a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado.

Los importes no diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos en caso de que el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, determine que han concurrido las siguientes circunstancias:


- Que la Entidad haya obtenido resultados negativos en el año inmediatamente anterior a la fecha de resolución anticipada del contrato.
- Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan resultados negativos en el área o división en el que la persona perteneciente al colectivo identificado ejerza su responsabilidad.
- Que durante los doce meses anteriores a la fecha de resolución anticipada del contrato los ratios de solvencia de la Entidad hayan sido calificados como excesivamente ajustados por la autoridad supervisora competente.
- Que se encuentre vigente en la fecha de resolución anticipada del contrato una exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

Los importes diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos (“malus”) en caso de que el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, determine que la Entidad haya obtenido resultados financieros negativos que afloren con posterioridad a la fecha de resolución anticipada del contrato y que dichos resultados sean imputables a la persona perteneciente al colectivo identificado.

6. TRANSPARENCIA

6.1.- DIFUSIÓN INTERNA

Los procedimientos para determinar la remuneración deben ser claros, estar bien documentados y ser transparentes a nivel interno. En todo caso los empleados deberán conocer previamente los criterios que serán utilizados para determinar su remuneración.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 19 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

El departamento de Recursos Humanos adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los empleados por ella afectados. Como mínimo se dará acceso a los detalles de la Política que se vayan a revelar externamente.

Además, cuando se produzca una actualización, innovación o revisión de los sistemas de compensación y/o beneficios, se realizará a través de los canales de comunicación adecuados y que hayan sido definidos por el departamento de Recursos Humanos y serán formalizados en un documento escrito que será debidamente comunicado.

Los aspectos cuantitativos confidenciales de la remuneración de los empleados no deberán revelarse internamente.

6.2.- DIFUSIÓN EXTERNA

La Entidad llevará a cabo las acciones de difusión externa de la Política de Remuneraciones que sean exigidas por la legislación vigente en cada momento.

En concreto, la información periódica que hay que rendir sobre remuneraciones, incluyendo la información sobre gobierno corporativo y la Política de Remuneraciones en la página web de la Entidad.

7. REVISIÓN DE LA POLÍTICA


Esta Política se revisará cuando se publique nueva normativa que la afecte y, como mínimo con una frecuencia anual.

Su aprobación, así como sus renovaciones, serán aprobadas por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

8. ANEXO

Se incluyen, como anexos, la siguiente información, que deberá actualizarse anualmente, en su caso:

- Fecha de la Asamblea General en donde se aprobó la política de remuneración del consejo rector, y el resultado de la votación (indicando número y porcentaje de votos a favor, en contra y abstenciones).
 - Cuadro con la remuneración de cada uno de los miembros del consejo rector, desglosada por conceptos (incluso aunque sea cero).
 - Cuadro con la remuneración percibida por el colectivo identificado, desglosado por ámbito de actividad (banca de inversión, banca comercial, área de gestión de activos y otros).
 - Indicación de la ratio entre remuneración fija y variable del último ejercicio.
 - Indicación de si alguna persona ha recibido una remuneración de más de un millón de euros.
-

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 20 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

ANEXO

- 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
Director Comercial
Responsable Departamento de Riesgos
Responsable Auditoría Interna
Responsable Unidad de Gestión de Riesgos
Responsable Contabilidad
Responsable Cumplimiento Normativo
Responsable Recursos Humanos

- Durante el ejercicio 2025 las remuneraciones del colectivo identificado fueron las siguientes (cifras en miles de euros), sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual ó superior al millón de euros, ni importe alguno en concepto de indemnización por despido.

Remuneración 2025	Total (€)	De la que: Abonada (€)	De la que: Diferida (€)
Remuneración Fija	681.826,61.-	681.826,61.-	0
-Banca comercial	240.969,44.-	240.969,44.-	0
-Funciones corporativas	321.799,11.-	321.799,11.-	0
-Funciones independientes de control	119.058,06.-	119.058,06.-	0
Remuneración Variable	27.230.-	27.230.-	0
Total	709.056,61.-	709.056,61.-	0

- La ratio de remuneración variable sobre el total de remuneraciones del colectivo identificado ha sido del 3,84 %. La ratio de remuneración fija sobre del total de remuneraciones del colectivo identificado ha sido del 96,16 %.

- La Asamblea general de 25/05/2024 aprobó por unanimidad, la política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector para los años 2024, 2025 y 2026, manteniendo la misma retribución y términos que venían aplicando estos últimos años, con un importe de las dietas de 200 euros por acto o reunión y consejero, percibiendo los miembros del Consejo Rector únicamente dietas y compensación de gastos de viaje, derivados de su asistencia al Consejo o a los Comités constituidos dentro del seno del mismo o actos a los que asistan en el desempeño de sus funciones en su calidad de consejeros de la Entidad.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES	
	Dpto./Autor: Departamento de Recursos Humanos	Página 21 de 21
		Versión: 2
		Fecha creación: 02/02/2026 Fecha aprobación: 30/03/2026

- Durante 2025 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 53.200 euros, con el siguiente desglose:

NOMBRE	CONCEPTO	IMPORTE (€)
D. Juan Andrés Jiménez Muñoz	Dietas	16.000.-
D. Pedro Luis Miras Llamas	Dietas	6.400.-
D ^a . Isabel María Moreno Sanchez	Dietas	6.200.-
D. Eladio Sanchez Sarrión	Dietas	2.800.-
D. Mariano Almansa García	Dietas	1.400.-
D. Francisco Conesa García	Dietas	5.000.-
D. Angel Antonio García García	Dietas	2.800.-
D. Pedro García García	Dietas	2.800.-
D ^a . Josefa Marchan Caro	Dietas	2.800.-
D. Antonio Miguel Arroyo Marín	Dietas	2.800.-
D. Manuel Martinez Madrid	Dietas	2.800.-
D ^a Vicenta Olivo Ortuño	Dietas	1.400.-

- Durante el ejercicio 2025 ninguna persona ha recibido una remuneración de más de 1 millón de euros.