



***Informe de Actividad del Comité de
Remuneraciones de Banco de Crédito Social
Cooperativo, SA, correspondiente al ejercicio 2025.***

Marzo 2026

Informe presentado en el Consejo de Administración de fecha 24 de marzo de 2026 -
previa toma en consideración y elevación por parte del Comité de Remuneraciones
celebrado el 17 de marzo de 2026-.

Contenido

- 1. PRESENTACIÓN.**
- 2. REGULACIÓN DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES.**
- 3. DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y SU ACTIVIDAD EN 2025.**
 - 3.1 COMPOSICIÓN.
 - 3.2 FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES.
 - 3.3 FUNCIONES DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES.
 - 3.4 ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL COMITÉ DE REMUNERACIONES DURANTE 2025.
 - 3.5 DESVIACIONES SIGNIFICATIVAS O IRREGULARIDADES IDENTIFICADAS.
- 4. CONCLUSIONES.**

1. Presentación.

El presente Informe recoge la información sobre la composición, funcionamiento y la actividad llevada a cabo por el Comité de Remuneraciones de Banco de Crédito Social Cooperativo, SA -el cual fue constituido en virtud del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración de la Entidad en su reunión de fecha 31 de mayo de 2016-, en el marco de sus competencias a lo largo del ejercicio 2025, tomando en cuenta su Reglamento de funcionamiento.

2. Regulación del Comité de Remuneraciones.

El Comité de Remuneraciones se rige por lo establecido en su Reglamento, así como en las normas legales, estatutarias y el Reglamento del Consejo de Administración que le resulten aplicables; así mismo se tiene en consideración el entorno regulatorio y supervisor y las mejores prácticas del mercado.

3. Del Comité de Remuneraciones y su Actividad en 2025.

3.1 Composición.

En relación con la composición del Comité de Remuneraciones, se pone de manifiesto que, a cierre del ejercicio 2025, estaba compuesto por los siguientes miembros: i) Ana Núñez Álvarez (Presidenta), ii) Antonio de Parellada Durán (Vocal), iii) Antonio José Carranceja López de Ochoa (Vocal) y iv) Luis Francisco Fernández-Revuelta Pérez (Vocal).

A este respecto, se hace constar que el Consejo de Administración de la Entidad, en virtud del acuerdo adoptado en su reunión de fecha 28 de octubre de 2025, aprobó por unanimidad modificar la composición del Comité de Remuneraciones, incorporándose al mismo, como Vocal, Doña Marta de Castro Aparicio y aumentando, por tanto, el número de miembros de su composición, quedando establecido en cinco (5) miembros.

Consecuentemente, a la fecha del presente documento, el Comité de Remuneraciones se encuentra integrado por cinco (5) miembros -no ejecutivos-, la mayoría de ellos Independientes (incluida su Presidenta).

COMITÉ DE REMUNERACIONES			
CARGO	NOMBRE DEL CONSEJERO/MIEMBRO	CONDICIÓN	FECHA DE ACUERDO DE INCORPORACIÓN AL COMITÉ
Presidenta	Ana Núñez Álvarez	Independiente	9 de junio de 2020
Vocal	Antonio de Parellada Durán	Dominical	22 de abril de 2022
Vocal	Antonio José Carranceja López de Ochoa	Independiente	7 de mayo de 2019
Vocal	Luis Francisco Fernández-Revuelta Pérez	Independiente	9 de junio de 2020
Vocal	Marta de Castro Aparicio	Otro externo	28 de octubre de 2025 (*)

(*) Fecha de efectos: 28 de enero de 2026.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 14.3 del Reglamento del Consejo de Administración de BCC y en el artículo 8 del Reglamento del Comité de Remuneraciones, ejerce las funciones de Secretario de las reuniones el titular del cargo en el Consejo de Administración (o en su caso, la Vicesecretaria).

La composición del Comité de Remuneraciones cumple, por tanto, con los requisitos exigidos por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y recogidos en el artículo 14.2 del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 7 del Reglamento del Comité de Remuneraciones, en virtud de los cuales, el Comité ha de estar integrado por un mínimo de tres y un máximo de seis Consejeros designados por el Consejo de Administración -a propuesta del Comité de Nombramientos y Gobierno Corporativo-, de entre aquellos consejeros que no desempeñen funciones ejecutivas, y, debiendo además, estar calificados como independientes, al menos, dos de sus miembros, y contando en todo caso el Presidente del Comité con dicha calificación.

El Comité está presidido por una Consejera independiente, cumpliendo así con las exigencias previstas en la precitada Ley 10/2014 y la Ley de Sociedades de Capital, y recogidas a su vez en los artículos 58.b) de los Estatutos Sociales, 14.3 del Reglamento del Consejo de Administración y 8 del Reglamento del Comité de Remuneraciones.

Los miembros del Comité de Remuneraciones cuentan con los requisitos exigidos al efecto por la normativa interna para el desempeño del cargo, en concreto, de honorabilidad comercial y profesional, competencias, formación, experiencia profesional, dedicación e independencia formal y de criterio para el correcto cumplimiento de sus funciones dentro del mismo.

A tal efecto, en la página web de la Sociedad <http://www.bcc.es> se encuentra disponible la experiencia y biografía profesional de cada uno de los miembros del Comité.

3.2 Funcionamiento del Comité de Remuneraciones.

Durante el ejercicio 2025, el Comité de Remuneraciones se ha reunido en 9 ocasiones, cumpliendo lo establecido en el artículo 14.4 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 13 del Reglamento del Comité de Remuneraciones.

Respecto a la preparación y desarrollo de las reuniones, la Presidenta del Comité ha convocado las reuniones de acuerdo a la forma y con la antelación adecuadas, en relación a las normas del artículo 14 del Reglamento del Comité de Remuneraciones, esto es, por escrito y firmada por el Secretario por orden de la Presidenta, y con la antelación mínima establecida, incluyendo, en cada caso, el orden del día de la sesión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Comité; constando que han asistido a las nueve reuniones celebradas la totalidad de los miembros del Comité que lo componían en cada momento, de forma personal. Dichas reuniones, se han celebrado a través de medios audiovisuales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 del Reglamento del Comité de Remuneraciones.

Adicionalmente, en relación con la celebración por medios telemáticos de las sesiones del Comité, el Secretario de cada sesión ha hecho constar en cada una de las reuniones celebradas por dichos medios, y así se ha hecho constar de forma expresa en las correspondientes Actas los siguientes aspectos: 1) que se ha dispuesto de los medios precisos y necesarios para el desarrollo de las mismas por medios a distancia con la debida interconexión múltiple y sistema de participación de todos los asistentes, y 2) que previo el desarrollo de las correspondientes reuniones ha identificado a la totalidad de los asistentes, confirmando la validez de la relación incorporada a las respectivas Actas.

Asimismo, los miembros del Comité han tenido a su disposición, con carácter previo a cada reunión, información relativa a los asuntos a tratar en las mismas, fomentándose así la adopción informada de acuerdos.

Por otro lado, y en consonancia con el artículo 20 del Reglamento del Comité de Remuneraciones, a las distintas reuniones del mismo han asistido, además de los miembros del Comité, invitados por la Presidenta del Comité y con la conformidad del resto de miembros, Doña Mercedes Aranda Ibáñez,

Directora General de Personas y Tecnología y Doña Nieves Segura Ceña, Subdirectora General de Personas de la Entidad, a efectos de información o asesoramiento en materias de su competencia. A este respecto, se hace constar que la presencia de dichos invitados se ha limitado a aquellos puntos del Orden del Día para los que habían sido convocados por estimarse necesaria su presencia, sin que hayan participado en las fases de deliberación y votación de cada una de las reuniones.

De conformidad con los artículos 14.5 del Reglamento del Consejo de Administración y 15 del Reglamento del Comité de Remuneraciones, el Comité queda válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, al menos, la mayoría de sus componentes. Asimismo, los acuerdos del Comité se han adoptado por unanimidad de los miembros presentes.

Así mismo, el Secretario de cada sesión del Comité ha levantado las correspondientes actas de todas las reuniones celebradas, reflejando en las mismas su desarrollo, contenido, deliberaciones y acuerdos adoptados, las cuales han sido puestas a disposición de todos los miembros del Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 14.6 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 19 del Reglamento del Comité de Remuneraciones. De la misma forma, el Comité ha informado oportuna y puntualmente al Consejo, a través de su Presidente, de las actividades y trabajos desarrollados en su seno.

3.3 Funciones del Comité de Remuneraciones.

Las funciones y competencias del Comité de Remuneraciones se encuentran reguladas en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 6 del Reglamento del propio Comité de Remuneraciones.

El Comité de Remuneraciones es un órgano interno (especializado) constituido en el seno del Consejo de Administración, de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación; cuyas actividades se extienden al Banco y a las entidades miembro del Grupo Cooperativo Cajamar, del que es Entidad Cabecera.

En este sentido, el Comité asume y desarrolla de una manera eficiente las principales funciones que tiene atribuidas, las cuales son detalladas a continuación:

1. Asistir, informar y formular propuestas al Consejo de Administración en las materias que le son asignadas a estos efectos por los Estatutos y por el presente Reglamento.

2. 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.

3. 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.

4. 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 empleados 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, considerando criterios tanto cualitativos como cuantitativos, teniendo en cuenta su impacto en el rendimiento sostenible; 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.

5. Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, 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.

6. *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.

7. *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.*

8. *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.*

9. *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.*

10. *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.*

11. *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.

12.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.

13.Participar en las posibles actualizaciones del Reglamento del Consejo de Administración en relación con las materias de su competencia.

14.Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado al Comité.

15.Revisar el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que el Consejo de Administración pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo.

16.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.

17.Las demás competencias que le asigne el Consejo de Administración, los Estatutos y las normas que le sean de aplicación.

3.4 Actividades realizadas por el Comité de Remuneraciones durante 2025.

A continuación, se exponen brevemente los principales asuntos tratados por el Comité de Remuneraciones durante el ejercicio 2025:

- *Sistema de retribución variable para el ejercicio 2025: Colectivo Identificado.*
- *Propuesta de líneas globales de Incentivo a Largo Plazo 2025-2027.*

- *Actualización del incremento del 4,5%, a las personas no incluidas en Convenio Colectivo y pertenecientes al Colectivo Identificado.*
- *Seguimiento diálogo supervisor.*
- *Identificación del Colectivo Identificado para el ejercicio 2025.*
- *Indicadores de unidad de negocio de todos los miembros del Colectivo Identificado para la Retribución Variable Anual 2025.*
- *Líneas generales del 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 relativa a la modificación de las cuantías del importe Target de la Retribución Variable de los Directores Generales de determinadas Cajas del Grupo Cooperativo Cajamar y la consecuente actualización del sistema de retribución variable anual para el Colectivo Identificado.*
- *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.*
- *Propuesta de aprobación de la subida salarial de los Directores Generales de cuatro Cajas Rurales del Grupo Cooperativo Cajamar.*
- *Propuesta salarial relativa a Don Vicente Raga Nacher, nuevo Director General de Caixa Rural Sant Vicent Ferrer de la Vall D'Uixó, S. Coop. de Crédit V.*
- *Propuesta de aprobación del Reglamento de Shadow Shares.*
- *Avanzar sobre el Incentivo a Largo Plazo.*

- *Evaluación anual de las Políticas de Remuneración.*

- *Propuesta relativa a la modificación de la Política de Remuneración de Consejeros del Grupo Cooperativo Cajamar.*

- *Propuestas 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 de implantación del Incentivo a Largo Plazo 2025-2027 vinculado a objetivos plurianuales. Reglamento del Incentivo a Largo Plazo, así como del modelo de Carta Invitación al mismo.*

- *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 solicitud de exclusión de tres miembros del Colectivo Identificado del GCC.*

- *Propuesta relativa a la revisión retributiva respecto de determinados miembros del Colectivo Identificado.*

- *Informe Anual de Remuneraciones.*

- *Adopción de acuerdos en relación con el Presidente de Banco de Crédito Social Cooperativo, SA y el Presidente de Cajamar Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito: a) Acuerdos sobre remuneración y b) Acuerdos sobre contrato.*

- *Propuesta de modificación del Reglamento del Comité de Remuneraciones.*

- *Liquidación de 2025 del Incentivo a Largo Plazo 2022-2024 del Consejero Delegado.*

- *Resultado de la revisión del marco de Remuneraciones, realizada como parte del Proceso de Revisión y Evaluación Supervisora (SREP).*

- *Propuesta relativa a las principales cláusulas de los contratos de los Directores Generales del GCC con contrato de Alta Dirección.*

- *Actualización del esquema y criterios de cumplimiento de la retribución variable 2025 del Colectivo Identificado, conforme a los cambios de estructura realizados.*

- *Actualización de la composición del Colectivo Identificado derivado de las modificaciones de determinadas posiciones y ceses en las distintas entidades del GCC.*

- *Propuesta retributiva de la nueva Directora General de la Caja Rural La Junquera de Chilches, S. Coop. de Crédito V.*

- *Revisión retributiva para los Directores Generales de Banco de Crédito Social Cooperativo, SA y Cajamar Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito.*

- *Aplicación del incremento retributivo de las tablas salariales de los Convenios Colectivos aplicables al Grupo Cooperativo Cajamar.*

- *Anticipo del abono de la retribución derivada de la paga de beneficios para los miembros que no forman parte del Colectivo Identificado del Grupo Cooperativo Cajamar.*

- *Modificación de la cuantía de las dietas de los miembros del Consejo Rector de Caixa Rural Sant Josep De Vilavella, S. Coop. De Credit V, y de la cuantía máxima a percibir por su Presidente.*

- *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.*

- *Seguimiento sobre el estado de las recomendaciones en materia retributiva del Joint Supervisory Team (JST).*

- *Propuesta relativa al esquema de Retribución Variable para los miembros del Colectivo Identificado y al esquema general de Retribución Variable.*
- *Propuesta de modificación contractual de los Consejeros Ejecutivos.*
- *Propuesta relativa a la revisión retributiva de los Subdirectores Generales de BCC y Cajamar.*
- *Propuesta relativa a la revisión retributiva de los Directores Generales de las cooperativas de crédito del Grupo Cooperativo Cajamar, a excepción de Cajamar.*
- *Informes retributivos elaborados por el consultor externo Willis Towers Watson (WTW).*

3.5 Desviaciones significativas o irregularidades identificadas.

Se hace constar que no se ha identificado ninguna irregularidad o desviación significativa.

4. Conclusiones.

En relación con lo expuesto, se concluye que el Comité de Remuneraciones presenta una composición adecuada para el cumplimiento de los fines que le son propios, cumple con sus normas de funcionamiento y asume y cumple eficientemente las competencias atribuidas por la normativa aplicable y por los distintos textos corporativos de la Sociedad.