

INFORME



2026

---

# **POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS DE GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR**

Marzo 2026

|        |
|--------|
| Índice |
|--------|

|   |                                                                                            |           |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | ANTECEDENTES .....                                                                         | 3         |
| 2 | ÁMBITO DE APLICACIÓN.....                                                                  | 4         |
| 3 | OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.....                                              | 4         |
| 4 | PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE<br>REMUNERACIÓN .....                               | 5         |
|   | <b>4.1 PARA LOS CONSEJEROS EN GENERAL .....</b>                                            | <b>5</b>  |
|   | <b>4.2 PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....</b>                                             | <b>6</b>  |
| 5 | SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE<br>ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS..... | 8         |
|   | <b>5.1 PREVISIÓN ESTATUTARIA .....</b>                                                     | <b>8</b>  |
|   | <b>5.2 APROBACIÓN DEL REPARTO ENTRE ENTIDADES Y CONSEJEROS DE<br/>CADA ENTIDAD .....</b>   | <b>9</b>  |
| 6 | SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR FUNCIONES<br>EJECUTIVAS .....                                  | 9         |
|   | <b>6.1 PREVISIÓN ESTATUTARIA .....</b>                                                     | <b>9</b>  |
|   | <b>6.2 CONTRATO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS .....</b>                                     | <b>10</b> |
|   | <b>6.3 ELEMENTOS QUE COMPONEN LA RETRIBUCIÓN POR FUNCIONES<br/>EJECUTIVAS.....</b>         | <b>10</b> |
|   | <b>6.3.1 Componentes fijos de la remuneración .....</b>                                    | <b>10</b> |
|   | <b>6.3.1.1 Retribución fija.....</b>                                                       | <b>10</b> |
|   | <b>6.3.1.2 Retribución en especie.....</b>                                                 | <b>11</b> |
|   | <b>6.3.1.3 Previsión Social.....</b>                                                       | <b>11</b> |
|   | <b>6.3.2 Componentes variables .....</b>                                                   | <b>11</b> |
|   | <b>6.3.2.1 Retribución variable vinculada a objetivos.....</b>                             | <b>11</b> |
|   | <b>6.3.2.2 Beneficios Discrecionales de Pensión .....</b>                                  | <b>12</b> |
|   | <b>6.3.2.3 Pagos por resolución anticipada de contratos.....</b>                           | <b>13</b> |

|                                                                                                                               |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>6.3.2.4 Requerimientos aplicables a la retribución variable.....</b>                                                       | <b>13</b> |
| <b>7 GOBERNANZA .....</b>                                                                                                     | <b>19</b> |
| <b>7.1 APROBACIÓN, DURACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA.....</b>                                                                | <b>19</b> |
| <b>7.2 Supervisión y aplicación.....</b>                                                                                      | <b>19</b> |
| <b>7.3 Excepcionalidad .....</b>                                                                                              | <b>19</b> |
| <b>ANEXO I – LÍMITE ANUAL PARA LAS REMUNERACIONES DE<br/>LOS CONSEJEROS DEL GRUPO POR SUS FUNCIONES<br/>COLEGIADAS.....</b>   | <b>21</b> |
| <b>ANEXO II – LÍMITE ANUAL PARA LAS REMUNERACIONES DE<br/>LOS CONSEJEROS DEL GRUPO POR SUS FUNCIONES<br/>EJECUTIVAS .....</b> | <b>22</b> |

## 1 ANTECEDENTES

Por las propias características de su negocio, Grupo Cooperativo Cajamar (en adelante, la “Entidad” o el “Grupo”), del que es cabecera Banco de Crédito Social Cooperativo S.A. (en adelante, el “Banco”), considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de los objetivos de la Entidad.

Consciente del impacto de la retribución sobre la motivación y la retención del talento, el Comité de Remuneraciones de la Entidad repara en la necesidad de documentar el sistema de retribución aplicable a los miembros de los órganos de administración de la Entidad, conjugando sus intereses con los de la organización y los accionistas en beneficio mutuo, de conformidad con los requerimientos establecidos tanto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, la “LOSS”), como en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital” o la “LSC”).

En este sentido, el artículo 33.3 de la LOSS establece que la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

Por su parte, el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital regula lo relativo a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros estableciendo que deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Entidad ha acordado en su reunión de 24 de marzo de 2026, previo informe favorable del Comité de Remuneraciones, proponer a la Junta General de Accionistas la modificación de la Política de Remuneración de los Consejeros del Grupo (en adelante, la “Política de Remuneración” o la “Política”), con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de 7 de mayo de 2026, la vigencia de la presente Política será de aplicación desde la misma fecha de la aprobación por la Junta y durante los tres ejercicios siguientes (2027, 2028 y 2029).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, en el presente documento se identifican los procedimientos para la determinación de la Política, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

## 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Entidad desarrolla exclusivamente sus actividades en España, por lo que la Política resulta de aplicación sólo y en todo el territorio nacional.

A los efectos de esta Política se entenderá por Grupo Cooperativo Cajamar las entidades financieras que formen parte en cada momento del perímetro de consolidación prudencial del Grupo.

Con independencia de que a lo largo del presente documento se hagan referencias a la Entidad o al Grupo, dichas referencias deberán entenderse conjuntamente cuando el contexto así lo requiera, con las restantes entidades del Grupo Cooperativo Cajamar mencionadas anteriormente, a las que también les es de aplicación la presente Política.

Esta Política recoge las especificidades que aplican al sistema retributivo de los administradores del Grupo, extendiéndose a todos los pagos, en efectivo o en especie que por cualquier concepto perciban los consejeros de cualesquiera entidades del Grupo.

## 3 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La principal finalidad de esta Política es sentar las bases retributivas de los consejeros de las entidades del Grupo a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Como consecuencia de lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se ha 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.
- Contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo 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.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneración persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer y fidelizar a los perfiles más adecuados y, por otro, contribuir a que la Entidad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad.

Todo lo anterior se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y teniendo en consideración en todo momento las condiciones del resto de la plantilla distinta a los consejeros en tanto que las mismas deben tener un impacto directo en las decisiones retributivas de los consejeros.

En concreto, el esquema de remuneración de los consejeros ejecutivos se corresponde desde un punto de vista estructural con el modelo aplicable al resto de la plantilla incorporando como elementos retributivos todos o parte de los recogidos en la Política de Remuneración del Grupo para empleados distintos a los consejeros.

Adicionalmente, en todo caso, para la generación de la retribución variable anual y plurianual de la que participan determinados miembros del Colectivo Identificado entre los que se incluyen todos o parte de los consejeros ejecutivos, deben alcanzarse los mismos objetivos de Grupo, incluso estos objetivos de Grupo son los mismos para todos los empleados que perciben retribución variable.

## 4 PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Con el fin de velar porque la Entidad cuente con una política de remuneración adecuada aplicable al Consejo de Administración u órgano equivalente, el Grupo ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas que se encuentren alineados con la Política de Remuneración del Grupo.

De esta forma, la presente Política se rige por los siguientes principios generales.

### 4.1 PARA LOS CONSEJEROS EN GENERAL

#### 4.1.1 Gestión prudente y eficaz de los riesgos

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

La Política será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza ("ESG"), la cultura y los valores corporativos, la cultura del riesgo de la Entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos.

#### 4.1.2 Alineación con los intereses a largo plazo

La Política será 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.

#### **4.1.3 Supervisión y efectividad**

El Consejo de Administración de la Entidad, 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.

#### **4.1.4 Flexibilidad y transparencia**

Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. Dichas situaciones excepcionales estarán debidamente justificadas y en línea con los requerimientos normativos que apliquen en cada momento, sin que pudieran estar basadas en cuestiones que pudieran resultar discriminatorias.

No obstante lo anterior, las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.

#### **4.1.5 Sencillez**

Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

#### **4.1.6 Imparcialidad y objetividad**

La Política será imparcial respecto al género y a cualquier otra circunstancia personal de cada uno de los consejeros del Grupo. Como consecuencia, las retribuciones a percibir por cada uno de los consejeros se fijarán teniendo en cuenta, exclusivamente, criterios objetivos desarrollados a lo largo de la Política.

### **4.2 PARA LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

#### **4.2.1 Atraer y fidelizar a los mejores profesionales**

La Política tiene como uno de sus objetivos establecer retribuciones que sean competitivas con el mercado de referencia para permitir, de esta manera, atraer y retener talento, que contribuya a la creación de valor para la Entidad.

#### **4.2.2 Equidad interna y externa**

La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria de los profesionales del Grupo, velando por la equidad interna y la competitividad externa, garantizando en todo momento que las políticas y prácticas de remuneración sean no discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión y raza.

Asimismo, la Política fomentará 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.

Adicionalmente, la Política velará por una correcta equidad externa, considerando la posición del Grupo en el sector y la correlación entre el nivel retributivo del mismo y los diferentes indicadores de negocio, solvencia, eficiencia y resultados de la Entidad, para poder establecer una correlación competitiva frente a entidades de referencia.

#### **4.2.3 Multiplicidad de elementos**

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.

#### **4.2.4 Gestión prudente y eficaz de los riesgos**

Los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Grupo.

#### **4.2.5 Alineación con los intereses a largo plazo**

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

En efecto, la retribución no se vinculará a objetivos cortoplacistas, sino a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con los intereses de los accionistas.

#### **4.2.6 Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables**

En todo caso el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

Al examinar la política relativa a la remuneración se distinguirá entre, por un lado, la remuneración fija, como los pagos, las cotizaciones proporcionadas y periódicas a la pensión, y los beneficios no ligados a los resultados, y, por otro, la remuneración variable, como los pagos adicionales o los beneficios ligados a los resultados, o, en circunstancias excepcionales, otros derechos contractuales incluyéndose tanto los beneficios monetarios como los no monetarios.

En todo caso, conforme a lo establecido en la normativa, la suma de los componentes variables no podrá superar el 100 por cien de la retribución fija salvo que se apruebe una ratio superior conforme a lo establecido en el apartado 6.3.2.4 b) que en ningún caso podrá ser superior al 200 por cien.

#### **4.2.7 Individualización**

La gestión retributiva tenderá hacia la individualización de la retribución de los profesionales de la Entidad, dentro de los márgenes previstos por la propia Política, en función de la categoría profesional que ostentan dentro de la organización.

## **5 SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS**

### **5.1 PREVISIÓN ESTATUTARIA**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de los Estatutos Sociales del Banco, el cargo de consejero será retribuido.

La Junta General de Accionistas fijará el importe máximo anual de la retribución de los consejeros en su condición de tales, que será distribuido por el Consejo de Administración de la manera que éste determine.

La retribución de los consejeros podrá consistir en:

- Una asignación anual fija, que tendrá en cuenta:
  - (i) los cargos desempeñados por cada consejero dentro del Consejo de Administración;
  - (ii) la pertenencia o no de cada consejero a órganos delegados o especializados del Consejo de Administración;
  - (iii) la dedicación efectiva de cada consejero a la administración y al servicio del propio Consejo de Administración y, en su caso, a las diferentes Comisiones Delegadas o Especializadas;

Estos criterios podrán dar lugar a que el Consejo de Administración fije retribuciones diferentes para cada uno de ellos.

- Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que los consejeros pertenezcan, sin perjuicio del reembolso de los gastos debidamente justificados en que incurran por dicha asistencia a las reuniones.
- Ventajas sociales (i.e. financiación social) para aquellos consejeros que hubieran mantenido en un momento anterior una relación laboral o mercantil con funciones ejecutivas y estuvieran beneficiándose de ellas en dicha relación.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> En concreto, los consejeros podrán mantener este tipo de ventajas sociales que estuvieran en activo o con una solicitud iniciada durante su relación contractual previa, ya fuera laboral o mercantil con funciones ejecutivas, en los mismos términos que les hubiera correspondido en caso de seguir en activo en la Entidad. Sin perjuicio de lo anterior, cuando se encuentren jubilados solo podrán acceder a las condiciones establecidas para el personal jubilado de la Entidad, y en caso de los prejubilados se estará a lo recogido en el acuerdo de prejubilación.

Todos los conceptos retributivos serán sin perjuicio de los medios que pueda poner la Entidad para el desarrollo de sus funciones, así como del reembolso de los gastos en los que puedan incurrir en el desarrollo de las mismas.

Para asegurar la ausencia de conflictos de interés, no se establecen remuneraciones variables para los consejeros no ejecutivos.

Adicionalmente, la retribución de los consejeros también podrá consistir en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o en cantidades referenciadas al valor de las acciones.

La aplicación de esta modalidad de retribución requerirá el acuerdo de la Junta General, expresando, en su caso, el número de acciones a entregar en cada ejercicio, el precio de ejercicio de los derechos de opción o su sistema de cálculo, el valor de las acciones que se tome como referencia y el plazo de duración de este sistema de retribución.

Adicionalmente, la Entidad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros que en todo caso guarde proporción con las circunstancias de la Entidad.

El importe máximo que el Grupo Cooperativo Cajamar destinará a remunerar al conjunto de sus consejeros por todos los conceptos contemplados en la presente Política, incluida cuando corresponda toda remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas, será el que se recoja en los Anexos I y II de la presente Política, límite máximo anual que permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

## **5.2 APROBACIÓN DEL REPARTO ENTRE ENTIDADES Y CONSEJEROS DE CADA ENTIDAD**

El importe total indicado en el párrafo anterior se distribuirá entre las distintas entidades del Grupo para la remuneración de sus respectivos órganos de administración de acuerdo con lo establecido en los Anexos a la presente Política.

La cláusula 6.1.k) del contrato regulador del Grupo atribuye al Banco como cabecera del Grupo el establecimiento de la Política de Remuneración de los administradores, por lo que será el Consejo de Administración del Banco a propuesta del Comité de Remuneraciones el que deberá aprobar la distribución que cada uno de los Consejos de las entidades miembros del Grupo realice, por delegación, del importe total que corresponda a la entidad entre sus consejeros.

# **6 SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR FUNCIONES EJECUTIVAS**

## **6.1 PREVISIÓN ESTATUTARIA**

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones ejecutivas, que estará compuesta por:

- Un sueldo fijo en metálico determinado conforme a sus servicios y a las responsabilidades asumidas.

- Beneficios sociales que podrán consistir entre otros en la cesión de un vehículo, seguro médico, y otras ventajas sociales.
- Una retribución variable en base a objetivos, que podrá ser definida con carácter anual y/o plurianual.
- Beneficios en materia de previsión social complementaria.
- Indemnización en los supuestos de cese del consejero por razón distinta del incumplimiento grave de sus obligaciones.

Los componentes variables de la remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio de sus funciones ejecutivas estarán sujetos a los principios de la Política de Remuneración General del Grupo aplicable al Colectivo Identificado conforme a la regulación en materia de remuneraciones en entidades de crédito.

## **6.2 CONTRATO DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS**

Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título será necesario celebrar un contrato entre este y la Entidad, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

En el contrato que se suscriba con el consejero ejecutivo se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato y; en todo caso, el contrato deberá ser conforme con lo previsto en esta Política.

Las condiciones retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos de la Entidad se recogen en contratos aprobados por el Consejo de Administración que han sido suscritos con carácter indefinido.

## **6.3 ELEMENTOS QUE COMPONEN LA RETRIBUCIÓN POR FUNCIONES EJECUTIVAS**

Los consejeros ejecutivos podrán percibir componentes de retribución fija y variable, guardando en todo caso ambas tipologías una proporción adecuada.

### **6.3.1 Componentes fijos de la remuneración**

#### **6.3.1.1 Retribución fija**

Se determinará una retribución adecuada al nivel de responsabilidad, y competitiva en términos de equidad externa respecto al cargo ejecutivo a desempeñar.

La retribución fija compensará la experiencia profesional y la responsabilidad en la organización, atendiendo a principios de equidad, tanto interna como externa.

En todo caso el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

#### **6.3.1.2 Retribución en especie**

Se podrá establecer el derecho a percibir conceptos retributivos en especie entre los que se pueden incluir los siguientes conceptos:

- Vehículo de empresa a disposición del consejero mediante renting, leasing o cesión de uso.
- Seguros de vida y accidentes.
- Seguro de salud.
- Otras ventajas sociales como la financiación social.

Adicionalmente los consejeros podrán percibir otros beneficios sociales siempre y cuando sea aprobado en Consejo de Administración a propuesta del Comité de Remuneraciones.

#### **6.3.1.3 Previsión Social**

La Entidad podrá contar con un sistema de previsión social propio del que pueden participar los consejeros ejecutivos. En ningún caso la Entidad asumirá compromisos por pensiones con sus consejeros que no sean compatibles con la estrategia empresarial del Grupo, sus objetivos, valores e intereses a largo plazo.

Por su parte, los consejeros que en una relación laboral anterior hubieran ostentado la condición de partícipes en cualquier plan de previsión social del Grupo en función de su relación laboral, podrán mantener dicha condición de partícipes, y lo que ello conlleva en función del colectivo de pertenencia conforme a lo estipulado en el Reglamento del propio plan de previsión del Grupo.

Adicionalmente, la entidad contemplará, un sistema en el que una parte significativa de las aportaciones pactadas con los consejeros ejecutivos serán tratadas como beneficios discrecionales por pensiones en el marco de la normativa de aplicación en cada momento y conforme a lo establecido en la Política de Remuneración del Grupo.

#### **6.3.2 Componentes variables**

A continuación, se incluyen los elementos de retribución variable que podrán percibir los consejeros ejecutivos:

##### **6.3.2.1 Retribución variable vinculada a objetivos**

Los consejeros ejecutivos podrán participar en distintos incentivos, tanto de carácter anual como plurianual, ligados a la consecución de unos objetivos.

Este tipo de incentivos que pueden percibir los consejeros ejecutivos se pueden resumir en los siguientes:

##### **a) Sistema de Retribución Variable Anual**

La Entidad cuenta con un sistema de retribución variable anual que se diseña conforme a los siguientes puntos:

- La remuneración variable ajustada al riesgo se basa en el propio mix del tipo de remuneración, así como en la medición del desempeño.
- La medición de los objetivos, se llevará a cabo teniendo en cuenta en todo momento la aplicación de ajustes ex - ante de la remuneración, como forma de aplicación del control del riesgo.
- Para la medición de los objetivos y en la evaluación de los resultados individuales deben utilizarse criterios cuantitativos (financieros y no financieros) y cualitativos (criterios que no se pueden medir numéricamente como la satisfacción de los clientes o el cumplimiento de las normas, mejora de clima, el liderazgo etc.).
- En todos los casos, los criterios cuantitativos y cualitativos y el equilibrio entre ellos, para cada nivel y categoría, han de estar especificados y claramente documentados.
- Cada uno de los consejeros ejecutivos que participe en el sistema de retribución variable anual, está asignado a un programa de retribución variable en base a la función y responsabilidad que desarrolla.
- Cada área funcional de la Entidad cuenta con un programa de objetivos con un diseño y métricas específicas, incorporando una serie de retos y condiciones que determinan la retribución variable y que se revisa cada año a efectos de modificar en caso de ser necesarios los indicadores, sus umbrales y sus pesos.

#### **b) Retribución Variable Plurianual**

Adicionalmente los consejeros ejecutivos podrán ser partícipes de un sistema de Retribución Variable Plurianual por el cual en función del cumplimiento de unos indicadores ligados principalmente a objetivos corporativos podrán percibir una cuantía que se devengará durante un periodo que, en todo caso, será superior a dos años. Esta retribución variable se liquidará tanto en metálico como en instrumentos vinculados al valor de la acción o en una combinación de ambos.

En todo caso la implantación de estos planes quedará supeditada a la aprobación del Consejo de Administración a propuesta del Comité de Remuneraciones.

#### **6.3.2.2 Beneficios Discrecionales de Pensión**

Adicionalmente, tal y como se recoge en la Política de Remuneración del Grupo, los consejeros ejecutivos tendrán vinculada a componentes variables una parte de sus aportaciones al plan de pensiones, quedando así encuadrada en el marco de los beneficios discrecionales por pensiones sujetos a los requerimientos normativos que les aplican y que se recogen en la Política de Remuneración del Grupo.

El sistema de beneficios discrecionales de pensión se instrumenta a través del sistema de retribución variable anual por el cual una cuantía derivada de dicho sistema, y que no será inferior

al 15 por cien de las aportaciones al plan de pensiones, se destinará a una póliza específica para los Beneficios Discrecionales de Pensión.

### **6.3.2.3 Pagos por resolución anticipada de contratos**

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

En caso de fijarse pactos por rescisión de los contratos, en ningún caso, el importe a abonar a un consejero que desempeñe funciones ejecutivas será superior a una cuantía equivalente a dos (2) anualidades de la retribución fija del consejero ejecutivo.

Adicionalmente, podrán contemplarse pactos de no competencia post contractual que podrán ser remunerados con un importe de hasta una anualidad de la retribución fija que estén percibiendo los consejeros ejecutivos por cada anualidad que se extienda el pacto de no competencia, no pudiendo ser de un periodo superior a dos años conforme a lo establecido en la normativa laboral. Por tanto, lo máximo que podría llegar a percibirse en concepto de pacto de no competencia, serían dos anualidades de retribución fija. La contraprestación por este concepto, se abonará por anualidades cada vez que se complete un ejercicio de no competencia, es decir, cuando el consejero complete un ejercicio entero sin prestar servicios en la competencia percibirá una anualidad, y en caso de tener pactados dos años, la segunda anualidad la percibirá transcurrido el segundo ejercicio.

El abono del importe de los pagos por resolución anticipada de contratos que, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable, tenga la consideración de retribución variable, estará sujeto a los requerimientos específicos relativos a la retribución variable previstos en el apartado 6.3.2.4 de la presente Política a excepción de aquellos supuestos establecidos en la normativa que pueden quedar exentos de los requerimientos de ratio, diferimiento y pago en instrumentos. Para la aplicación de estas excepciones se estará a lo dispuesto en la Política de Remuneración del Grupo, así como en la normativa de aplicación.

### **6.3.2.4 Requerimientos aplicables a la retribución variable**

Cualquier concepto de retribución variable estará en su caso sujeta a las condiciones establecidas en la Política de Remuneración General del Grupo para el Colectivo Identificado, así como a los requerimientos establecidos en la normativa.

#### **a) Medición del desempeño y ajustes durante el periodo**

El sistema de retribución variable tanto anual como plurianual estará vinculado a un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, premiando niveles de desempeño extraordinarios. De acuerdo con lo anterior, el sistema de retribución variable del Grupo garantizará una gestión prudente de los riesgos y estará vinculado a un sistema de objetivos previamente fijados.

En la medida en que la remuneración esté vinculada a resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados individuales, de la unidad de negocio afectada y los resultados globales del Grupo 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 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, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios, garantizando que la retribución variable no limitará la capacidad de reforzar la solidez de la base de capital.

Con carácter general, la remuneración variable se devengará y liquidará de forma anual o plurianual, 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 la retribución variable en un ejercicio no es ni genera ningún derecho adquirido para el consejero.

Durante este periodo de medición del desempeño, la remuneración variable podrá reducirse hasta el 100 por cien en un momento anterior a la liquidación con independencia de la posterior aplicación de los ajustes ex post cuando:

- Se aprecie 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.
- Tenga lugar un comportamiento por parte un consejero por el cual, el Consejo de Administración decida que su retribución variable debe reducirse.
- Cualquier otra actuación que el Consejo de Administración determine que deba considerarse un supuesto aplicación de un ajuste de reducción de la remuneración variable.

#### **b) Proporción en materia de retribución fija**

El componente de retribución variable de cada consejero ejecutivo no podrá ser superior al 100 por cien del componente fijo de la remuneración total de cada uno de ellos, salvo que la Junta General de Accionistas del Banco apruebe un nivel superior conforme a lo establecido en la normativa aplicable, y concretamente en el artículo 34.1 g de la LOSS y en la Política de Remuneración del Grupo, que no superará en ningún caso el 200 por cien del componente fijo, debiendo cumplir en cualquier supuesto con todos los requisitos legales para su cuantificación y abono.

La aprobación del nivel más elevado de remuneración variable se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto en la normativa y en la Política de Remuneración General del Grupo.

#### **c) Porcentaje y periodo de diferimiento**

La remuneración variable a percibir por los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, en su caso, estará sujeta al diferimiento de al menos el 40 por cien de la misma durante un periodo de cinco años. Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cinco años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por quintos, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

No obstante lo anterior, en el caso de consejeros ejecutivos que perciban elementos de remuneración variable que supongan una cuantía especialmente elevada, el porcentaje de remuneración variable diferida será del 60 por cien. A estos efectos, se considerará cuantía especialmente elevada cualquier importe concedido a un consejero 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 por cien durante un periodo de 5 años.

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.

#### **d) Pago en instrumentos y periodos de retención**

Una parte sustancial del elemento de remuneración variable, que en ningún caso será inferior al 50 por cien de cualquier componente variable de la remuneración, se entregará en instrumentos financieros. Esto 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).

Conforme a lo anterior, el sistema de abono en instrumentos se desarrolla en el Reglamento de Shadow Shares independiente a la presente Política, cuyo funcionamiento será debidamente comunicado a los consejeros ejecutivos y al que se hace referencia en la Política de Remuneración del Grupo.

Los instrumentos de la Entidad entregados a los consejeros ejecutivos por aplicación de este apartado estarán sometidos a una política de retención de un año desde su entrega. Transcurrido el periodo de indisponibilidad de los instrumentos, estos serán liquidados a valor teórico contable en dicha fecha, que podrá ser mayor o menor que su valoración en el momento de concesión. Una vez calculadas las liquidaciones, las cuantías correspondientes a las mismas se abonarán en metálico.

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.

#### **e) Ajustes ex post 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, 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”) hasta el 100 por cien de las retribuciones ya satisfechas.

En la actualidad, el Grupo cuenta con un procedimiento de aplicación de ajustes ex post que forma parte del marco de la Política de Remuneración del Grupo y en él, se establece, entre otras cuestiones, las siguientes cláusulas malus y clawback que podrán aplicar hasta el 100 por cien de la remuneración variable total.

La aplicación de las correspondientes cláusulas estará sujeta a la aprobación del Consejo de Administración previo informe del Comité de Remuneraciones.

- **Cláusula 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, concurren determinadas circunstancias entre las que se pueden destacar las siguientes:

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 consejero ejecutivo.
  - 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.
  - Que el consejero ejecutivo haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.

- Que el consejero ejecutivo 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 consejero ejecutivo 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 consejero ejecutivo se da alguna de las siguientes circunstancias:
- El incumplimiento de las ratios de capital legalmente establecidas en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
  - El incumplimiento de las ratios de liquidez legalmente establecidas 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.
5. Si los resultados financieros de la Entidad y/o unidad de negocio, sufren posteriormente una caída significativa.
- **Cláusula clawback:**

La retribución variable ya satisfecha a los consejeros ejecutivos, tanto en metálico como en instrumentos, 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 presente 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 anteriores. 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 cualquier 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 consejeros ejecutivos a los que les aplique el principio de proporcionalidad recogido en el siguiente apartado g), y por tanto no les sea de aplicación el diferimiento ni el pago en instrumentos, la cláusula Clawback aplicará hasta la finalización del último periodo de retención que hubiese correspondido conforme a la normativa en caso de no haberse aplicado proporcionalidad.

#### **f) Prohibición de operaciones de cobertura**

Los consejeros ejecutivos no 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 consejeros ejecutivos 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.

En cualquier caso, la remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.

#### **g) Proporcionalidad**

En aplicación del principio de proporcionalidad previsto en la normativa aplicable a las entidades de crédito, la Entidad podrá neutralizar los requisitos 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, para aquellos consejeros ejecutivos cuya remuneración variable anual no supere los 50.000 euros brutos y siempre que dicha remuneración variable no represente más de un tercio de la remuneración anual total del consejero.

La aplicación del principio de proporcionalidad no eximirá a los consejeros ejecutivos del cumplimiento de los principios generales y del resto de requisitos establecidos para la retribución variable (i.e. ajustes ex post y ratio de retribución variable sobre retribución fija).

## 7 GOBERNANZA

### 7.1 APROBACIÓN, DURACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta Política se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios. Concretamente, el Consejo de Administración aprobó la presente Política en fecha 24 de marzo de 2026 a propuesta del Comité de Remuneraciones para una posterior aprobación de la Política por la Junta General de Accionistas para su durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación, esto es 2027, 2028 y 2029.

No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

Asimismo, cualquier modificación o sustitución de la Política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

La Política de Remuneración de los Consejeros será analizada y revisada periódicamente por el Comité de Remuneraciones, que elevará al Consejo de Administración las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Entidad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

### 7.2 Supervisión y aplicación

El Consejo de Administración del Grupo es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en la misma.

A estos efectos, anualmente la Entidad llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política de Remuneración del Grupo donde también se verificará si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo.

### 7.3 Excepcionalidad

La Entidad podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la presente Política, en función de las necesidades particulares del negocio del Grupo, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que la Entidad opere.

Dichas circunstancias excepcionales solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la Política de Remuneración sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Entidad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

En este sentido, para la aplicación de dichas excepciones, será necesaria la propuesta motivada del Comité de Remuneraciones, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo de Administración.

## ANEXO I – LÍMITE ANUAL PARA LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DEL GRUPO POR SUS FUNCIONES COLEGIADAS

| ENTIDAD                                                                    | LÍMITE            |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Banco de Crédito Social Cooperativo, SA                                    | 10.000.000        |
| Cajamar Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito.                       | 2.900.000         |
| Caixa Rural Torrent, Cooperativa de Crédito Valenciana.                    | 120.000           |
| Caixa Rural de Altea, Coop de Crèdit Valenciana.                           | 100.000           |
| Caja de Crédito de Petrel, Caja Rural, Cooperativa de Crédito Valenciana.  | 100.000           |
| Caja Rural San José de Burriana, S. Coop. de Crédito V.                    | 100.000           |
| Caixa Rural de Callosa d'en Sarriá, Cooperativa de Crèdit Valenciana.      | 100.000           |
| Caja Rural Católico Agraria, S. Coop. de Crédito V.                        | 100.000           |
| Caja Rural San José de Nules, S. Coop. de Crédito V.                       | 60.000            |
| Caja Rural San Jaime de Alquerías del Niño Perdido, S. Coop. de Crédito V. | 60.000            |
| Caixa Rural Sant Vicent Ferrer de La Vall d'Uixó, Coop. de Crèdit. V.      | 60.000            |
| Caja Rural de Cheste, Sociedad Cooperativa de Crédito.                     | 60.000            |
| Caja Rural de Alginet, S. Coop. de Crédito V.                              | 60.000            |
| Caja Rural de Villar, S. Coop. de Crédito V.                               | 60.000            |
| Caixa Rural de Turís Cooperativa de Crédito Valenciana.                    | 60.000            |
| Caja Rural San Josep de Vilavella, S. Coop. de Crédito V.                  | 60.000            |
| Caja Rural San Roque de Almenara, S. Coop. de Crédito V.                   | 60.000            |
| Caja Rural La Junquera de Chilches, S. Coop. de Crédito V.                 | 60.000            |
| Caja Rural San Isidro de Vilafamés, S. Coop. de Crédito V.                 | 60.000            |
| <b>TOTAL</b>                                                               | <b>14.180.000</b> |

## ANEXO II – LÍMITE ANUAL PARA LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DEL GRUPO POR SUS FUNCIONES EJECUTIVAS

| <u>ENTIDAD</u>                                    | <u>LÍMITE</u>     |
|---------------------------------------------------|-------------------|
| <b>Banco de Crédito Social Cooperativo, SA</b>    | <b>10.000.000</b> |
| - En concepto de retribución fija                 | 2.600.000         |
| - En concepto de retribución en especie           | 300.000           |
| - En concepto de previsión social                 | 200.000           |
| - En concepto de retribución variable             | 1.000.000         |
| - En concepto de pagos por rescisión de contratos | 5.900.000         |
| - Otros conceptos                                 | 0                 |