

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

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

En el marco citado, la Entidad dispone de una Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuya composición a cierre del ejercicio 2025 fue la siguiente, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de personas consejeras independientes:

NOMBRE DE LA PERSONA CONSEJERA	CARGO
DANIEL VILLAPOL VALEA	Presidente de la Comisión
ANTONIO RIVEIRA REQUEIJO	Secretario de la Comisión
JOSÉ LUIS BENEDITO CASTELLOTE	Vocal

La composición, las funciones y el funcionamiento de la citada Comisión se encuentran regulados en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 23 de julio de 2019, revisado y actualizado con fecha 23 de abril de 2026.

En la sesión del Consejo Rector de 25 de noviembre de 2021 se modificó la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pasando a estar compuesta por 3 personas.

La Comisión se reúne cuantas veces sean necesarias, a juicio de su Presidente, para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, y como mínimo, una vez al año. La comisión de Nombramientos y retribuciones se reunió en dos ocasiones en 2025 con fecha 23 de enero y 9 de mayo.

Durante el ejercicio 2025, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones desempeñó las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

- En materia de **remuneraciones**:

1. Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de las personas integrantes del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de las personas integrantes 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 la Comisión. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General de la Sociedad.
2. Asimismo, corresponde a la Comisión 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, los inversores y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público.
3. 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.
4. Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Entidad, 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 (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). 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.
5. Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
6. 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.
7. Proponer al Consejo Rector para que lo eleve a la Asamblea General, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el doscientos

por ciento 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.

8. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

- En materia de **nombramientos**:

1. Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto, informando de todo ello al Consejo Rector.
2. Realizar una estimación del tiempo que necesitan las personas integrantes del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
3. Evaluar periódicamente y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo cuando lo considere conveniente.
4. Realizar la valoración de la idoneidad de las personas integrantes del Consejo Rector, de los directores generales o asimilados y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave de la Entidad (las "Personas Sujetas"), de conformidad con el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.

Asimismo, la Comisión evaluará periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversas personas integrantes del Consejo Rector y de este en su conjunto, e informará al Consejo Rector en consecuencia.

5. Proponer a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el "Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave" de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme a la Ley 10/2014, al Real Decreto 84/2015 y a la Circular de Banco de España 2/2016.
6. Determinar los programas de formación, tanto inicial como periódica, que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, las personas integrantes del Consejo Rector. Asimismo, la Comisión elaborará un "Programa de integración" que se facilitará a todos los Consejeros en el momento en el que tomen posesión de su cargo, en el que se incluirá la información que a juicio de la Comisión, sea de necesario conocimiento por el Consejero para el correcto desempeño de su cargo. El contenido mínimo del "Programa de integración" se adjunta como Anexo I al presente Reglamento.
7. Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento así como la modificación del "Reglamento interno sobre evaluación de idoneidad de Consejeros y Personal Clave" de la Entidad.
8. Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establezca en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten las personas integrantes del Consejo Rector.

9. Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de Consejeros, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
10. Podrá identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
11. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
12. Considerar los objetivos de la política de diversidad.
13. Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.
14. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

La remuneración de las personas integrantes de la Comisión se encuentra incorporada en la información total anualizada de remuneraciones del Consejo Rector para 2024 y se compone de una dieta de asistencia a la Comisión y la compensación de gastos de viaje.

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

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la remuneración total.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo sus principales características las siguientes:
 - Dependiente y adecuada al desempeño individual de las personas trabajadoras y de sus respectivas unidades de negocio o control, así como a los resultados de la Entidad con una visión a largo plazo, considerando el impacto del ciclo económico subyacente, así como los riesgos presentes y futuros. En este sentido, la obtención de resultados mediocres o negativos reduce o elimina la remuneración variable, incluida la eventual recuperación de retribuciones ya satisfechas.
 - Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
 - Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, buscando fomentar el reforzamiento de su solvencia.
- De conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088, la política de remuneración de los asesores financieros debe fomentar el asesoramiento en relación con los riesgos de sostenibilidad (o riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

Las personas trabajadoras 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:

Personas integrantes del “colectivo identificado”
Director General
Subdirector General y Director de Inversión Crediticia
Directora Económico-Financiera Responsable de Gestión Integral del Riesgo
Director Comercial
Director de Sistemas
Directora de Administración y RR.HH.
Director de Organización y Seguridad Responsable de Cumplimiento Normativo
Responsable de Auditoría Interna
Responsable de Asesoría Jurídica
Responsable de Administración de Inversión Crediticia

Además, también forman parte de dicho colectivo las 12 personas integrantes del Consejo Rector, tal y como establece la Norma 1.7 de la CBE 2/2016.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad, celebrada el 31 de mayo de 2018, estableció un sistema de retribución variable para las personas trabajadoras que forman parte del colectivo identificado adaptado a la normativa vigente y que incorpora las recomendaciones de los diferentes supervisores.

Esta retribución está vinculada a objetivos estratégicos de la Entidad, como la calidad de los activos, la composición de fondos propios, ciertos parámetros de rentabilidad e incorpora mejoras como el diferimiento de parte de la retribución, así como supuestos de bonus-malus y cláusulas claw-back.

En el ejercicio 2025 las remuneraciones de las 11 personas trabajadoras que forman parte del colectivo identificado (formado de 10 personas a cierre de 2025) fueron las siguientes:

Remuneración 2025	Nº de personas	Fijo	Variable	Total
Colectivo Identificado	10+1	759	105+52	916

Las remuneraciones de las personas trabajadoras que forman parte del colectivo identificado desglosadas por ámbito de actividad fueron las siguientes:

Remuneración 2025	Nº de personas	Fijo	Variable	Total
Banca Comercial	7+1	543	111	654
Funciones de control	3	216	46	262

En el apartado Variable se incorporan los datos de remuneración variable del colectivo identificado y los referentes a la paga de beneficios, respectivamente.

La ratio de ponderación de la remuneración fija sobre la variable es la siguiente:

Remuneración 2025	Fijo	Variable	Total	Ratio remuneración variable sobre fijo
Colectivo Identificado	759	105+52	916	14 % - 21 %

Si se tiene en cuenta solamente la remuneración variable asociada al Colectivo identificado el porcentaje es del 14% sobre la remuneración fija, si se añade la paga de beneficios el porcentaje ascendería al 21%.

El personal directivo y el personal clave de la Entidad no disponen de contrato de Alta Dirección en ningún caso.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 20 de mayo de 2021 acordó la aprobación de la Política de Remuneraciones de la Entidad, refrendada posteriormente por el Consejo Rector, y revisada y actualizada con fechas 9 y 22 de mayo de 2025, en las sesiones de la Comisión y el Consejo Rector, respectivamente.

En dicha política se indica que el porcentaje de retribución variable respecto de la fija no puede superar el 30%, por lo que ni la Comisión ni el Consejo Rector consideraron necesario emitir una recomendación a la Asamblea General sobre una posible remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija.

También se indica que cuando la retribución variable del colectivo identificado supere el 30% de la retribución total o alcance los 50.000 euros, la Entidad diferirá un 40% de la retribución variable por un periodo de tiempo de tres años, en función del ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y la actividad de cada persona trabajadora, salvo las excepciones previamente indicadas.

Y que en el caso de que la cuantía de la remuneración variable 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.

No obstante, lo anterior no es de aplicación en la Entidad ya que el importe de la retribución variable de cada miembro del colectivo identificado no supera el importe de 50.000 euros o el 30% de la retribución total.

En la Comisión, también se realiza la reevaluación de la idoneidad de las personas integrantes del Consejo Rector y del Personal Clave de la Entidad, determinándose que todos los personas cumplen con la idoneidad necesaria para ocupar los puestos que tienen en la actualidad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 28 de abril de 2022 acordó la aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector de la Entidad, refrendada posteriormente por el Consejo Rector de misma fecha. Siendo elevada su aprobación a la Asamblea General celebrada el día 14 de mayo de 2022, en la cual en su sexto punto "aprueba por unanimidad

la renovación por el periodo 2023-2025 de la Política de remuneraciones de personas consejeras”, siendo 220 votos los posibles y presentes, y emitidos y favorables a la propuesta los 220 votos.

Además, la política ha sido revisada y actualizada con fechas 9 y 22 de mayo de 2025 en las sesiones de la Comisión y el Consejo Rector, respectivamente.

El importe a percibir en concepto de dieta de asistencia es de 319,29 euros brutos durante el año 2025.

Durante el ejercicio 2025 las remuneraciones de las personas integrantes del Consejo Rector (se corresponden exclusivamente a dietas e incluyen, también las asistencias a las Comisiones) fueron las siguientes:

Remuneración 2025	Miles de Euros
D. Manuel Varela López (Presidente)	61
D. Antonio Riveira Requeijo (Secretario)	11
D. Ángel Ramil Castelo (Vicepresidente)	8
D ^a . María del Carmen López Gómez (Vocal)	4
D ^a . María Cristina Varela Sánchez (Vocal)	5
D. Diego Arias Fernández (Vocal)	6
D ^a . Vanessa Vizcaíno Cordido (Vocal)	6
D. José Aquilino Rodríguez López (Vocal)	5
D. Alberto Cepeda Sáez (Vocal)	7
D. José Luis Benedito Castellote (Vocal)	7
D. Daniel Villapol Valea (Vocal)	6
D. Salvador Manuel Diz Cerviño (Vocal)	6
Total	132