

De conformidad con lo establecido en el artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 las normas 60 y 61 de la Circula 2/20216 de Banco de España, a continuación, se detalla la información en materia de remuneraciones de las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo o ejercen funciones de control en la Entidad (en adelante, el “Colectivo Identificado”).

1.- Composición del Colectivo Identificado

- Miembros del Consejo Rector.
- Dirección General.
- Dirección Area de Negocio.
- Dirección Area de Riesgo de Crédito.
- Dirección Area de Intervención General.
- Dirección Area de Asesoría Jurídica.
- Dirección Area de Recuperaciones.
- Dirección Area de Medios.
- Dirección Area de Personas.
- Dirección Unidad de Gestión Global del Riesgo.
- Dirección Unidad de Auditoría Interna.
- Dirección Unidad de Cumplimiento Normativo.
- Dirección Unidad Técnica de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.

2.- Órgano que supervisa la remuneración

El Consejo Rector de Caja Rural de Teruel tiene constituido en su seno un Comité de Nombramientos y Remuneraciones, encargado de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores, para su elevación y posterior aprobación definitiva por el propio Consejo Rector.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones es el órgano encargado de supervisar las cuestiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de los riesgos y de informar y velar por la observancia de la Política de Remuneraciones de la Entidad.

La composición, las funciones y el funcionamiento del citado Comité se encuentran regulados en el Reglamento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

En 2024 no se produjeron nombramientos de consejeros ni de director general, no obstante los nombramientos de miembros del consejo de administración y directores generales o asimilados realizados en el pasado, se adoptaron con informe favorable del comité de nombramientos y remuneraciones

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones está compuesto a 31 de diciembre de 2024 por 5 miembros del Consejo de Rector, incluido el Presidente de dicho Comité.

En el ejercicio 2024, el Comité ha tenido un total de 4 reuniones.

A continuación, se detallan los nombres de los componentes del mismo:

| Miembro | Cargo |
|------------------------------|------------|
| Pedro José Escusa Julián | Presidente |
| María Asunción Lorente Royo | Vocal |
| Marcos Garcés Lizama | Vocal |
| María Begoña Sorolla Sorolla | Vocal |
| Alfredo Caldú Celma | Vocal |

3.- Descripción de las categorías del personal con incidencia significativa en el riesgo

Todos los riesgos a los que está sujeta la actividad de la Caja, son tenidos en cuenta para el cálculo de la retribución variable. No obstante, en función del área donde las personas afectadas prestan su actividad se tiene en cuenta de una manera preponderante los siguientes riesgos:

| Área | Riesgo | Medida | Número de personas |
|-------------------|-----------------|--|--------------------|
| Dirección General | Crédito | Cumplimiento de los límites establecidos por el Consejo Rector | 1 |
| | Tipo de interés | Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés | |
| | Negocio | Indicador de ratio de eficiencia | |
| Negocio | Rentabilidad | Cumplimiento de los márgenes de explotación comercial establecidos | 1 |
| Riesgo de Crédito | Crédito | Cumplimiento de los límites establecidos para las situaciones irregulares, índice de morosidad. | 1 |

4.- Medidas previstas para ajustar la remuneración del Colectivo Identificado y criterios utilizados en consideración de los riesgos presentes y futuros y la conexión con los resultados

Estas medidas y criterios se establecen en la Política de Remuneraciones de la Entidad, en concreto en el apartado 7 de dicha política.

El Comité de Dirección aprobará sistemas de remuneración variable, anual y/o plurianual, que serán verificados por el Comité de Auditoría y Riesgos respecto a su alineación con la gestión del riesgo y, posteriormente, por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones y por el Consejo Rector.

Además de cumplir con lo previsto en el apartado 6 de la presente Política, dichos sistemas cumplirán con los siguientes criterios:

a) Horizonte temporal

La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un periodo que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Caja y sus riesgos empresariales.

Para la evaluación del desempeño y el riesgo con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, así como para su posterior asignación, se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Caja en su conjunto, así como el coste del capital y la liquidez necesaria.

En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con el ciclo económico de la Caja, y se garantizará que el total de la remuneración variable no limite la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

b) Ajuste al riesgo y cálculo plurianual

- Además de la retribución variable anual que les pudiese corresponder, los miembros del Colectivo Identificado podrán participar en planes de incentivos o sistemas de retribución variable a largo plazo sujetos a una valoración plurianual, que en todo podrá estos sistemas de valoración plurianual, podrán atenuarse en aplicación del principio de proporcionalidad si corresponde.
- El ciclo plurianual establecido para el cálculo de la percepción de la retribución variable se ajustará al horizonte temporal del Plan Estratégico aprobado por el Consejo Rector de Caja Rural de Teruel. En caso de ausencia de Plan Estratégico, el ciclo plurianual será de 3 años.
- Se deberá tener en cuenta la solidez de los resultados obtenidos, los riesgos asumidos para su consecución y su previsible materialización en el medio y largo plazo. Además, la Entidad debe realizar pruebas retrospectivas con el fin de establecer un vínculo con dicha evaluación inicial.
- La plurianualidad afectará al 10 por 100 de la parte correspondiente a los objetivos cuantitativos de la retribución variable anual (variable cuantitativo), y se calculará teniendo en cuentas las siguientes reglas:

- Si en el primer periodo del ciclo plurianual se cumple con los presupuestos de resultados y los parámetros de riesgo establecidos en los objetivos cuantitativos individuales del mencionado Colectivo, se percibirá el 100 por 100 de la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad.
- Si en el segundo año del ciclo a evaluar, se cumple con los presupuestos de resultados y los parámetros de riesgo establecidos en los objetivos cuantitativos individuales del mencionado Colectivo, se percibirá el 100 por 100 de la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad. Si, por el contrario, no se cumple con los presupuestos de resultados, o no se cumple con los parámetros de riesgo establecidos, no se percibirá la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad en ese ejercicio ni en los ejercicios posteriores.
- El tercer año se evaluará igual que el segundo y el primero.

Si en el cómputo del ciclo plurianual, el resultado agregado de los ejercicios alcanzara la suma de lo establecido en los objetivos cuantitativos en cada uno de los ejercicios y en todos y cada uno de ellos adicionalmente se hubiesen cumplido los parámetros de riesgo establecidos, se entenderá cumplido el objetivo plurianual.

En este supuesto, y en el caso de que existieran en cualquier periodo del ciclo plurianual importes no devengados de la correspondiente retribución variable anual y la valoración final tuviese como resultado un ajuste positivo en favor de cualquier miembro del Colectivo, dicho ajuste se liquidará al final del ciclo plurianual.

Corresponderá al Comité de Nombramientos y Remuneraciones autorizar la aplicación de esta técnica.

c) Niveles de medición del riesgo y el desempeño

La remuneración variable incluirá parámetros vinculados con los riesgos y el desempeño de la unidad de negocio de que se trate, así como de la propia Caja, además de los riesgos y el desempeño de las actividades individuales.

d) Medidas cuantitativas y cualitativas

El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos, con el desglose y el alcance previsto en el apartado 6.2.4. de la presente Política.

Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen objetivos relacionados con el Plan Estratégico de la Entidad, así como otros objetivos que se consideren fundamentales para la Entidad en un momento determinado.

Los resultados cualitativos incluirán, la valoración del desempeño del directivo, y la adecuación en la consecución de los mismos a las normas

establecidas, tanto internas como externas, así como el ajuste al riesgo de la Entidad.

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

(i) Objetivos de carácter cuantitativo:

Deberán ser expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos.

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

En el proceso de evaluación de los objetivos cuantitativos se tendrán en cuenta los tipos de riesgos actuales y futuros incurridos en el desarrollo de la actividad, así como el coste del capital y la liquidez necesaria.

(ii) Objetivos de carácter cualitativo:

Podrán incluir otras medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna, liderazgo, capacidad directiva, trabajo en equipo, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

Con el fin de considerar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza establecidas en la normativa, los sistemas de retribución variable que apruebe la Caja podrán incluir objetivos ESG para todos los miembros del Colectivo Identificado.

e) Medidas discrecionales

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

- Que las decisiones se adopten sobre la base de parámetros para los que exista una política formal previa;
- Que las decisiones finales sean documentadas de forma clara y completa;
- Que en dichas decisiones participen, cuando resulte necesario, las unidades de control y gestión involucradas; y

- Que se informe de ellas al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

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

7.1.1. Otras medidas de vinculación y ajuste al riesgo

- 7.1.1.1. De acuerdo con lo previsto en la presente Política, la remuneración variable garantizada que se conceda, en su caso, a los miembros del Colectivo Identificado tendrá carácter excepcional y sólo podrá efectuarse durante el primer año de empleo cuando se contrate personal nuevo, y siempre que la Caja posea una base de capital sana y sólida.
- 7.1.1.2. La remuneración de las unidades de control se regirá por los principios recogidos en el apartado 6.2.6. de la presente Política.
- 7.1.1.3. No se podrán utilizar estrategias de cobertura o seguros relacionados con la retribución variable, ni tampoco abonar dicha retribución mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina, con arreglo a lo previsto en el apartado 6.5.2. de la presente Política.
- 7.1.1.4. Teniendo en cuenta lo previsto en los apartados 5.1.3. y 6.2.1., el componente variable (incluyendo las indemnizaciones por despido consideradas por normativa como retribución variable) no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada miembro del Colectivo Identificado. No obstante, la Asamblea General podrá aprobar, con carácter anual, el incremento del límite anterior hasta un máximo del 200 por 100 del componente fijo, siguiendo el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.

Para calcular la ratio efectiva en el supuesto de que se conceda a un miembro del Colectivo Identificado una retribución variable con periodo de devengo plurianual, la Caja podrá optar por aplicar cualquiera de las siguientes opciones:

- Incluir el importe del incentivo plurianual que se haya concedido una vez se haya medido el grado de consecución de los objetivos, sumar el resto de retribuciones variables concedidas en ese mismo ejercicio y dividir el resultado entre la suma de todos los componentes de remuneración fija concedidos para el mismo ejercicio.
 - Incluir cada año de vigencia del incentivo plurianual el importe máximo de remuneración que pueda concederse al finalizar el periodo de vigencia del incentivo, dividido entre el número de años que conforman dicho periodo. Este importe se sumará a la remuneración variable anual y se dividirá cada año entre la remuneración fija.
- 7.1.1.5. Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la retribución variable descritos en el apartado 6.2.4., la Caja

podrá reducir la retribución variable del Colectivo Identificado (cláusulas “*pre-malus*” o “*malus previo*”) si se produce alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Comportamiento negativo de los resultados de la Caja, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades de crédito semejantes que formen parte de su grupo de comparación.
 - b) Comportamiento negativo de los ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades de crédito semejantes que formen parte de su grupo de comparación.
 - c) Comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados por la Caja.
 - d) Exigencia o recomendación de la autoridad supervisora competente a la Caja de restringir su política de distribución de dividendos.
- e) Las adecuadas condiciones con relación al coste y la cantidad de riesgo de liquidez asumido en la actividad; así como la consideración a los costes de liquidez indirectos (es decir, costes de desfases de liquidez, coste del riesgo de liquidez contingente y otras exposiciones al riesgo de liquidez que pueda tener una entidad).

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

- Por comportamiento negativo de los resultados de la Caja, una disminución de dichos resultados en, al menos, un 50 por ciento respecto del resultado promedio obtenido en los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso.

No obstante, si se diese el caso, será el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, el encargado de evaluar si las circunstancias que han concurrido se deben a decisiones estratégicas, circunstancias externas a la Entidad que puedan afectar a los resultados de la misma o, por el contrario, a malos resultados de negocio, caso este último en el que resultaría de aplicación lo definido en este apartado.

A los efectos del párrafo anterior, la retribución variable no será objeto de reducción en aquellos supuestos en los que, habiéndose producido un comportamiento negativo de los resultados de la Caja, el mismo sea como resultado de la ejecución y el cumplimiento del plan de negocio aprobado por el Consejo Rector.

- Por comportamiento negativo de sus ratios de capital, una disminución de dichos ratios en, al menos, un 40 por ciento respecto de los ratios de capital experimentados, en promedio, durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso, siempre que no corresponda a causas regulatorias.

El Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, determinará si han concurrido las circunstancias descritas y

la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida aplicando, cuando fuese posible, las reglas previstas en el apartado 7.4.2. de la presente Política, al menos, anualmente, y, en todo caso, con carácter previo a la fecha de concesión de la retribución variable que corresponda, una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de dicha retribución.

En el supuesto de que concurriese de forma efectiva cualquiera de las circunstancias previstas en el presente apartado, el Consejo Rector de la Caja notificará por escrito al miembro del Colectivo Identificado afectado tal circunstancia, así como la retribución variable que sería objeto de reducción, en un plazo no superior a 7 días naturales desde la fecha en la que el Consejo Rector haya efectuado el análisis al que se hace referencia en el párrafo anterior, a través de cualquier medio válidamente admitido y de forma estrictamente confidencial, siguiendo el procedimiento recogido en el citado apartado 7.4.2. de la presente Política.

7.2. Proceso de abono de la retribución variable del Colectivo Identificado

7.2.1. Cualquier componente de la retribución variable del Colectivo Identificado se abonará con arreglo a lo dispuesto en la normativa en materia de remuneraciones aplicable en cada momento a las entidades de crédito, en una medida acorde con el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Caja.

A tal efecto, el devengo de dicha retribución variable se generará respecto del ejercicio natural, estableciéndose un periodo de devengo anual. En cuanto al abono de cualquier elemento de la retribución variable del Colectivo Identificado podría quedar sujeto a los requisitos de diferimiento, pago en acciones o instrumentos y retención que se recogen en los siguientes apartados.

7.2.2. Diferimiento

- El 60 por 100 de cualquier elemento de retribución variable, tanto en metálico como en instrumentos, se abonará de forma inmediata en la fecha de concesión de dicha retribución variable ("**Fecha de Abono General**").
- El 40 por 100 restante se diferirá durante un periodo de 4 años, abonándose, a razón de un cuarto, en cada uno de los 4 aniversarios siguientes a la Fecha de Abono General.

En el supuesto de que la Caja fuese considerada en cualquier momento como una Entidad significativa o importante por razón de su tamaño, su organización interna y por la naturaleza, dimensión y complejidad de sus actividades con arreglo a la normativa prudencial aplicable en cada momento, la retribución variable de los miembros del Consejo Rector y de la alta dirección de la Caja se diferirá durante un periodo de 5 años, a razón de un quinto. Además, en estos casos, la Caja diferirá una parte

significativamente superior al 50 por 100 de la remuneración variable pagada en instrumentos conforme a lo previsto en el apartado 7.3.3. siguiente.

- En el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada concedido a un miembro del Colectivo Identificado, el porcentaje de diferimiento previsto en el apartado anterior ascenderá al 60 por 100¹.

A estos efectos, se entenderá como “*cuantía especialmente elevada*” aquellos importes que superen de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, deberá tenerse en cuenta que (i) durante el periodo de diferimiento no se percibirá la remuneración diferida más rápidamente que de manera proporcional, (ii) el pago del primer diferimiento no se consolidará antes de transcurridos 12 meses desde la Fecha de Abono General, (iii) el periodo mínimo que transcurrirá entre cada diferimiento será de un año, y (iv) la parte diferida en su totalidad no se hará efectiva hasta que hayan transcurrido 4 años desde la Fecha de Abono General, salvo que resulten de aplicación las cláusulas “*malus*” previstas en el apartado 7.4.2. de la presente Política.

- Corresponderá al Área de Personas determinar los casos en que procede el diferimiento atendiendo a lo previsto en el apartado 7.3.5. siguiente, así como, en su caso, cuando proceda, el porcentaje y el periodo de diferimiento para cada miembro del Colectivo Identificado. De estas decisiones, que estarán documentadas por escrito, informará periódicamente al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

7.2.3. Pago en instrumentos

- El 50 por 100 de cualquier elemento de retribución variable, diferido y no diferido, se abonará en metálico y el restante 50 por 100 en aportaciones al Capital Social.

No obstante el Consejo Rector podrá (i) determinar en cada momento el instrumento de patrimonio que resulte más apropiado para cumplir con la normativa vigente en cada momento en relación con el requisito regulado en el presente apartado, incluido, en su caso, cuando proceda, el uso de acciones, en el supuesto de que la Caja cambie su forma social o cotice en un futuro en un mercado organizado, así como (ii) delegar en el Comité de Nombramientos y Remuneraciones el desarrollo de las características concretas del citado instrumento.

- La Caja no pagará intereses ni dividendos sobre los instrumentos que hayan sido concedidos en concepto de remuneración variable con disposiciones

¹ Requisito introducido por la disposición final primera del Real Decreto-ley 25/2021, de 8 de noviembre, de medidas en materia de Seguridad Social y otras medidas fiscales de apoyo social en el artículo 34.1.m) de la LOSS, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 7/2021.

de diferimiento a los miembros del Colectivo Identificado. Tan solo se transmitirá al perceptor lo asociado a la evolución del valor de estos instrumentos, equivalente al valor de mercado de los mismos.

7.2.4. Política de retención de los instrumentos

Los instrumentos que se entreguen a los miembros del Colectivo Identificado como parte de su retribución variable, tanto diferida como no diferida, estarán sometidos a un periodo de retención de un año desde su entrega, durante el cual serán indisponibles y no se podrán transmitir, sin perjuicio de que la Caja pueda aplicar periodos de retención inferiores a un año cuando así lo permita la normativa vigente en cada momento, teniendo en cuenta en todo caso la presente Política.

7.2.5. Principio de proporcionalidad

El Consejo Rector de la Caja, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, podrá exceptuar la aplicación de los requisitos de plurianualidad, diferimiento, pago en instrumentos y retención previstos en los apartados anteriores, así como, en su caso, cuando aplique, el periodo de retención de 5 años sobre los beneficios discrecionales de pensión previsto en el apartado 7.6.2. de la presente Política, cuando entienda que, atendiendo al tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Caja, concurre alguna de las siguientes condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad:

- a) Cuando la Caja no tenga la consideración de “*entidad grande*”² en base consolidada y, al mismo tiempo, califique como “*entidad pequeña y no compleja*”³.

² De acuerdo con el artículo 4.1.146) de la CRR, en su redacción dada por la CRR II, tienen la consideración de “*entidad grande*”: (i) las entidades de importancia sistémica mundial (“**EISM**”), (ii) otras entidades de importancia sistémica (“**OEIS**”), (iii) las tres mayores entidades por valor total de activos en un Estado Miembro, y (iv) aquéllas que tengan un valor total de activos de forma individual o consolidada igual o superior a 30.000 millones de euros.

³ De acuerdo con el artículo 4.1.145) de la CRR, en su redacción dada por la CRR II, tienen la consideración de “*entidad pequeña y no compleja*” una entidad que reúna todas las condiciones siguientes:

- a) que no sea una “*entidad grande*”;
- b) que el valor total de sus activos de forma individual o, si procede, en base consolidada de conformidad con el CRR y con la CRD IV sea por término medio equivalente o inferior al límite de 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al actual período anual de presentación de información;
- c) que no esté sujeta a obligaciones o esté sujeta a obligaciones simplificadas en relación con la planificación de la reestructuración y la resolución de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 2014/59/UE;
- d) que su cartera de negociación esté clasificada como de pequeño volumen, de conformidad con el artículo 94, apartado 1 del CRR;
- e) que el valor total de sus posiciones en derivados mantenidas con fines de negociación no supere el 2% de su activo total dentro y fuera del balance y el valor total de sus posiciones en derivados no supere el 5%, ambos calculados de conformidad con el artículo 273 bis, apartado 3, del CRR;

En ningún caso, aplicará esta exención cuando la Caja (i) supere el umbral de 5.000 millones de euros de activo, en promedio y de forma individual, durante el periodo de 4 años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a 4 años⁴, o (ii) pertenezca a una “*entidad grande*”.

- b) La remuneración variable anual concedida al miembro del Colectivo Identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

A efectos de analizar el cumplimiento de la condición recogida en la letra b) anterior, se tendrá en cuenta la retribución fija anual concedida para el ejercicio al que se pueda aplicar la exención y la remuneración variable anual concedida para el periodo de resultados equivalente al ejercicio para el que se determine si se puede aplicar la exención, atendiendo a la definición que de dichos componentes salariales recoge la Guía de la EBA vigente en cada momento.

Las cláusulas de reducción de la retribución variable (cláusulas “*malus*”), recogidas en los apartados 7.4.2. y 7.5., podrían no resultar de aplicación cuando se neutralice el requisito de diferimiento en virtud del principio de proporcionalidad recogido en este apartado. Sin embargo, las cláusulas de reducción de la retribución variable en el momento de la evaluación del desempeño recogidas en el apartado 7.2.2.5. (cláusulas “*pre-malus*” o “*malus previo*”) y las cláusulas de recuperación de la retribución variable ya abonada recogidas en el apartado 7.4.3. (cláusulas “*clawback*”), así como la ratio de retribución variable sobre retribución fija prevista en el apartado 7.2.2.4., resultarán de aplicación en todo caso, sin que puedan neutralizarse en virtud del principio de proporcionalidad recogido en este apartado.

7.3. Incorporación ex-post del riesgo para la remuneración variable

- 7.3.1. La Entidad deberá evaluar, en el contexto de la aplicación de ajustes ex post, si los ajustes ex ante al riesgo fueron suficientes, ya que esto condicionará directamente la necesidad de aplicarlos. Para ello, el análisis podrá incluir preguntas como: ¿se omitieron o subestimaron riesgos?, o ¿Se identificaron nuevos riesgos o se produjeron pérdidas inesperadas? Este análisis debería incluirse en los diversos informes emitidos por la Entidad sobre remuneraciones.

-
- f) que más de un 75% de los activos y de los pasivos totales consolidados de la entidad, excluidas en ambos casos las exposiciones dentro de un grupo, estén relacionados con actividades realizadas con contrapartes situadas en el Espacio Económico Europeo;
- g) que la entidad no utilice modelos internos para cumplir con los requisitos prudenciales de conformidad con el CRR, excepto para filiales que utilicen modelos internos elaborados por el grupo, siempre que el grupo esté sujeto a los requisitos de divulgación de información establecidos en el artículo 433 bis del CRR o en el artículo 433 quater del CRR en base consolidada;
- h) que la entidad no se haya opuesto ante la autoridad competente a su designación como “*entidad pequeña y no compleja*”; y
- i) que la autoridad competente no haya decidido que la entidad no puede considerarse “*pequeña y no compleja*” a partir de un análisis de su tamaño, interdependencia, complejidad o perfil de riesgo.

⁴ A los efectos de calcular el promedio del valor de activos, se utilizará la media simple de este valor al final de los 4 ejercicios financieros precedentes.

- 7.3.2. La totalidad de la remuneración variable, incluida la parte diferida si la hubiera, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Caja 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 y laboral, hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas (*clawback*), conforme se recoge en los siguientes apartados.

7.3.3. Cláusula de reducción (*malus*)

El abono total o parcial de la remuneración variable no procederá cuando se produzcan una serie de circunstancias denominadas cláusulas "*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 Caja si, durante el periodo de diferimiento hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando se evidencie un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero por parte de la Caja o de la unidad de negocio correspondiente que dé lugar a resultados financieros poco brillantes o negativos.
2. Una reformulación de las 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 se hubiera procedido al pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Caja.
3. Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Caja de restringir su política de distribución de dividendos.
4. 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 miembro del Colectivo Identificado.
5. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de la persona perteneciente al Colectivo Identificado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un miembro del Consejo Rector, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de consejero/a por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Caja, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Caja pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra dicho/a consejero/a.
6. Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Caja, interviniendo culpa o negligencia.

7. Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de la Caja que, en su caso, le resulten de aplicación.

En particular, se entenderá producida dicha circunstancia cuando se produzca un incumplimiento por parte del miembro del Colectivo Identificado de códigos de conducta internos de la Caja, y, muy particularmente, un incumplimiento del Código de Ética y Responsabilidad Social Corporativa.

8. Cuando se produzca la imposición de sanciones reglamentarias de la Caja.
9. Cuando se produzcan sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos hechos o conductas.

Entre otras situaciones, se entenderá producida esta circunstancia cuando el miembro del Colectivo Identificado o la Caja hayan sido sancionados como consecuencia de un hecho imputable al miembro del Colectivo Identificado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS (*Régimen sancionador*), o normativa que la sustituya en cada momento, clasificadas como graves o muy graves.

10. Cuando se den conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. A estos efectos, 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.
11. Cuando se produzca la sustitución de administradores acordada por el Banco de España.
12. Si, como consecuencia de una gestión negligente imputable al miembro del Colectivo Identificado, se da alguna de las siguientes circunstancias:
 - (i) El incumplimiento de los ratios de capital o de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
 - (ii) No superación por la Caja de las pruebas de resistencia bancaria exigidas por las autoridades competentes.
 - (iii) Incumplimiento de las condiciones y exigencias de idoneidad que le resulten aplicables.
 - (iv) Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgo de la Caja por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

- (v) Que el margen bruto o los beneficios antes y después de impuestos (BAI y BDI, respectivamente), una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean negativos.
- (vi) Que no se cubran los costes operativos de la Caja por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
- (vii) En caso de existir fallos significativos y graves en la gestión del riesgo cometidos por la Caja o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- (viii) El incremento sufrido por la Caja o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- (ix) Reducción significativa en el capital de la Caja y deterioro significativo en la valoración de sus riesgos.

Corresponderá al Consejo Rector y al Comité de Nombramientos y Remuneraciones autorizar la aplicación de estas cláusulas “*malus*”. En particular, dicho Comité analizará la concurrencia de cualquiera de las circunstancias recogidas en el presente apartado, al menos, anualmente, y, en todo caso, con carácter previo al abono de cualquier componente de retribución variable diferida.

En el supuesto de que existiesen indicios de que concurre cualquiera de dichas circunstancias, la Dirección de la Caja, previo informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, lo notificará a los miembros del Colectivo Identificado afectados por tal situación, concediéndoles un plazo no superior a 7 días naturales para efectuar alegaciones al respecto, al objeto de valorar si dichos supuestos derivan directamente de su gestión o si, por el contrario, se han producido por causas no imputables a los mismos. Dichas alegaciones serán dirigidas a la Dirección de la Caja, quien dará traslado al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

Tras analizar las alegaciones efectuadas, y sirviéndose de los medios internos y externos que estime necesarios, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la reducción de la retribución variable diferida, y a qué miembros del Colectivo Identificado afectan, elevando el correspondiente informe al Consejo Rector.

El Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, acordará la cuantía de la retribución variable diferida que deba ser objeto de reducción, y se la comunicará por escrito al miembro del Colectivo Identificado afectado en un plazo no superior a 7 días naturales a través de cualquier medio válidamente admitido y de forma estrictamente confidencial, teniendo en cuenta lo siguiente.

- a) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 1, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá para todos los miembros del Colectivo Identificado en un 100 por 100 de su importe.
- b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 2, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en el importe en el que deba reducirse dicha retribución variable respecto de la inicialmente devengada de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Caja, como consecuencia de la reformulación de las cuentas anuales efectuada.
- c) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 3, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en el porcentaje que represente el importe de los dividendos dejados de distribuir respecto del importe total de los fondos propios de la Caja.
- d) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 4 a 10, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para el miembro del Colectivo Identificado al que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el 50 por 100. No obstante, si se produce la circunstancia prevista en el punto 5), la reducción será del 100 por 100.
- e) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 11, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en un 100 por 100.
- f) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 12, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, o, en su caso, para el miembro del Colectivo Identificado al que afecte la circunstancia, en un porcentaje del 50 por 100.

No obstante, si se produce alguna de las circunstancias previstas en los subapartados (vii) a (ix) del citado punto 12, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, o, en su caso, para el miembro del Colectivo Identificado perteneciente a la unidad correspondiente a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el 75 por 100.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que estará prohibida la realización de operaciones de cobertura y la contratación de seguros sobre la parte diferida de la remuneración variable.

7.3.4. Cláusula de recuperación (*clawback*)

La retribución variable ya abonada, en metálico o en instrumentos, tanto en la Fecha de Abono General, como en cualquiera de los periodos de diferimiento, a los miembros del Colectivo Identificado, podrá ser objeto de recuperación, total

o parcial, por parte de la Caja cuando, en el plazo de los 3 años inmediatamente posteriores a su abono, se pongan de manifiesto:

1. Circunstancias que evidencien el incumplimiento grave, por parte de quien haya sido receptor de los incentivos, de sus obligaciones laborales, del Código de Ética y Responsabilidad Social Corporativa, y, en cualquier caso, de la normativa interna de la Caja y resto de normativa externa.
2. Circunstancias que evidencien que la liquidación y abono de la retribución variable se ha producido total o parcialmente con base en información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloran riesgos asumidos durante el periodo considerado u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Caja, que tengan efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años respecto de los que se abonó la mencionada remuneración variable.
3. Actuación fraudulenta y/o negligente por parte del miembro del Colectivo Identificado que haya causado un daño grave a la Caja.
4. En todo caso, cuando se dé alguna de las circunstancias recogidas en el apartado 7.4.2. anterior que, de haberse producido durante el periodo de diferimiento, hubiese dado lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) previstas en el citado apartado.

Cuando la cláusula de reducción de la remuneración ("*malus*") se pueda aplicar solamente en el momento de la consolidación del pago diferido, la Caja podrá optar, siempre que sea posible, por aplicar la cláusula de recuperación de remuneraciones ya satisfechas ("*clawback*") tras el pago o la consolidación de la remuneración variable.

Corresponderá al Consejo Rector y al Comité de Nombramientos y Remuneraciones autorizar la aplicación de estas cláusulas "*clawback*". En particular, dicho Comité analizará la concurrencia de cualquiera de las circunstancias recogidas en el presente apartado, al menos, anualmente y, en todo caso, cuando existan indicios fundados de su existencia durante el periodo de 3 años antes previsto.

En el caso de que existan indicios fundados de la existencia de circunstancias que justifiquen la aplicación, por parte de la Caja, del sistema de recuperación de cantidades previamente satisfechas (cláusulas "*clawback*"), el procedimiento que se observará para la recuperación de estos importes será el siguiente:

- En primer lugar, la Dirección de la Caja, previo informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, remitirá una comunicación al miembro del Colectivo Identificado afectado, en la cual se expondrán los motivos en virtud de los cuales la Caja considera que existen indicios para proceder a la recuperación de los incentivos abonados.

- En segundo lugar, el interesado dispondrá de un plazo de 7 días naturales, desde la recepción de la comunicación anterior, para efectuar alegaciones al respecto. Dichas alegaciones serán dirigidas a la Dirección de la Caja, quien dará traslado al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

Sobre la base de las alegaciones efectuadas, y sirviéndose de los medios internos y externos que estime oportunos, dicho Comité concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución variable bruta percibida de acuerdo con la presente cláusula, y, en su caso, a qué miembros del Colectivo Identificado afecta tal circunstancia en el supuesto en que las alegaciones efectuadas no desvirtúen el contenido de la primera comunicación de la Caja, elevando el correspondiente informe al Consejo Rector.

- En tercer lugar, el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, acordará la cuantía de la retribución que deba ser objeto de devolución a la Caja teniendo en cuenta lo siguiente:
 - a. Si se producen las circunstancias a las que se hace referencia en los puntos 1 a 3 del presente apartado, la cuantía a devolver, para todos los miembros del Colectivo Identificado o, en su caso, para el miembro del Colectivo Identificado al que afecte la circunstancia, será, al menos, del 50 por ciento de la retribución variable percibida en los 3 años inmediatamente anteriores.
 - b. Si se produce alguna de las circunstancias a las que se refiere el punto 4 del presente apartado, la cuantía a devolver, para todos los miembros del Colectivo Identificado, o, en su caso, para el miembro del Colectivo Identificado al que afecte la circunstancia, será la que corresponda tras aplicar las reglas previstas en el apartado 7.4.2. anterior, en función de la circunstancia que haya motivado la aplicación de la cláusula *clawback* prevista en el presente apartado.
- En último lugar, adoptado el correspondiente acuerdo por parte del Consejo Rector, la Caja comunicará de forma definitiva al miembro del Colectivo Identificado afectado, en un plazo máximo de 7 días naturales desde la adopción del citado acuerdo, a través de cualquier medio válidamente admitido y de forma estrictamente confidencial, la necesidad de proceder a la recuperación de los importes satisfechos, el importe bruto de la retribución variable que deberá ser objeto de devolución y el procedimiento de devolución aplicable a su caso en concreto.

Con carácter general, el procedimiento a seguir a efectos de llevar a cabo la recuperación de dichas cantidades será el siguiente:

- a. Con carácter principal, la Caja compensará la cantidad a recuperar con cualquier importe neto que, en concepto de retribución variable, esté pendiente de abono al miembro del Colectivo Identificado afectado, sea diferida o corresponda al ejercicio.

- b. En el supuesto en que no exista retribución variable alguna pendiente de abono o ésta sea insuficiente, la Caja podrá proceder a compensar la cantidad a recuperar con cualquier otro elemento retributivo de carácter no variable, neto de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, pendiente de abono al profesional afectado (i.e. salario fijo, saldo y finiquito resultante, en su caso, de la extinción de la relación laboral o mercantil con la Caja, etc.).
- c. En caso de que la compensación descrita en los puntos anteriores no fuera posible o suficiente, el profesional afectado estará obligado a abonar la cuantía restante que deba ser objeto de devolución mediante transferencia bancaria o ingreso en la cuenta indicada por la Caja en la correspondiente comunicación. La entrega del referido importe deberá hacerse en el plazo de 2 meses naturales, contados de fecha a fecha, desde que el miembro del Colectivo Identificado afectado hubiese recibido la comunicación de la cantidad a devolver.

A partir del día siguiente al de finalización del plazo para efectuar el pago indicado en el párrafo anterior, la cantidad pendiente de devolución devengará los correspondientes intereses de demora resultantes de aplicar a la citada cuantía el interés legal del dinero fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

- d. Finalmente, en el supuesto de imposibilidad de compensar la cantidad total a devolver por los métodos anteriores, la Caja podrá reclamar la misma judicial o extrajudicialmente, junto con los intereses de demora que pudiesen corresponder, de acuerdo con las posibilidades reguladas por el ordenamiento jurídico español a tal efecto.

A los efectos del procedimiento anterior, se entiende por retribución bruta, el salario abonado por la Caja al miembro del Colectivo Identificado afectado sin deducir retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (“IRPF”), o, en su caso, impuesto de naturaleza análoga o equivalente, ni las cotizaciones a la Seguridad Social u otras deducciones que resulten de aplicación de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Será por cuenta del miembro del Colectivo Identificado afectado la solicitud de devolución (i) de los ingresos indebidos que pudieran derivarse de las retenciones e ingresos a cuenta del IRPF o, en su caso, impuesto de naturaleza análoga o equivalente, practicadas por la Caja, o de los impuestos efectivamente satisfechos por dicho profesional, así como (ii) de las cotizaciones a la Seguridad Social a su cargo efectuadas en relación con la retribución objeto de devolución al amparo de la presente cláusula, o cualesquiera otras deducciones que pudiesen resultar de aplicación de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

A tal efecto, una vez compensada o recibida por la Caja la cantidad comunicada al miembro del Colectivo Identificado, la Entidad procederá a (i) rectificar el/los modelo/s de retenciones e ingresos a cuenta correspondientes al ejercicio en que se abonó la retribución variable objeto de devolución y (ii) a emitir un nuevo certificado de retenciones e ingresos a

cuenta relativo a dicho ejercicio, minorando el importe de retribución variable objeto de devolución.

- 7.3.5. A los efectos de lo previsto en los apartados 7.4.2. y 7.4.3. anteriores, se entenderá que no se ha producido un “*descenso muy grave y notorio del desempeño financiero*” cuando dicho descenso derive de (i) operaciones corporativas de carácter extraordinario, (ii) de operaciones de reestructuración derivadas, entre otras operaciones, de la adquisición de la Caja por un inversor externo o de la transmisión de una de sus unidades operativas o de negocio, así como (iii) de decisiones o acciones realizadas para dar cumplimiento a condiciones establecidas para facilitar cualquiera de este tipo de operaciones corporativas de reestructuración. Se considerará como parte de estas operaciones de reestructuración la transmisión de cualquier entidad orgánica o jurídica, línea de negocio o emplazamiento geográfico diferenciado.

Tampoco se tendrán en cuenta a estos efectos los resultados financieros que deriven de la ejecución y cumplimiento del plan de negocio aprobado por el Consejo Rector de la Caja, aun cuando los mismos hayan dado lugar a un descenso muy grave y notorio de su desempeño financiero.

La existencia de un descenso muy grave y notorio de su desempeño financiero no será causa de activación de la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) de la retribución variable plurianual que, en su caso, se pueda conceder a los miembros del Colectivo Identificado, en la medida en que se hayan cumplido los objetivos establecidos para el abono de dicha retribución variable plurianual conforme a lo establecido en el párrafo precedente.

Lo previsto en el presente apartado se entiende sin perjuicio de la posible aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) recogidas en los apartados 7.4.2. y 7.4.3. anteriores en aquellos supuestos en los que concurra cualesquiera de las restantes circunstancias previstas en dichos apartados, distintas de un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero de la Caja.

Finalmente, en el supuesto de que se produzca en cualquier momento cualquiera de las operaciones a las que se hace referencia en el presente apartado, que supongan un cambio en el órgano de administración de la Caja, resultarán de aplicación las siguientes reglas:

- El nuevo Consejo Rector u órgano equivalente de la Caja, previo informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, dispondrá de un plazo de 30 días hábiles para pronunciarse sobre la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en los apartados 7.4.2. y 7.4.3. anteriores, con respecto a los ejercicios anteriores a la constitución del nuevo órgano de administración.
- En caso de que concurran efectivamente dichas circunstancias, se llevará a cabo el procedimiento descrito en los citados apartados 7.4.2. y 7.4.3.,

según corresponda, y, posteriormente, se acordará, en su caso, la finalización de la vigencia de la presente Política.

- Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho del nuevo Consejo Rector u órgano equivalente de la Caja a establecer una política de retribución que incluya la aplicación de cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) de la retribución variable que se conceda a los miembros del Colectivo Identificado, y que resultarían de aplicación a partir del ejercicio de constitución del nuevo Consejo Rector u órgano equivalente].

5.- Información cuantitativa agregada Colectivo Identificado

5.1.- Consejo Rector

Actualmente, de conformidad con el artículo 46 de los Estatutos Sociales, el ejercicio del cargo del miembro del Consejo Rector, no dará derecho a retribución alguna, si bien deberán ser compensados de los gastos que les origine su función.

En este sentido, para compensar estos gastos, la Asamblea General celebrada el día 25 de abril de 2017, válidamente convocada y constituida, con asistencia de 392 socios presentes y representados, con el voto favorable de los socios asistentes, a excepción de cuatro que votaron en contra, aprobó la siguiente dieta y kilometraje para los miembros del Consejo Rector en el ejercicio de su función.

El importe recibido por cada uno de los Consejeros en concepto de dieta es el siguiente:

| Importe € / Consejero |
|-----------------------|
| 300 |

El importe recibido por cada uno de los Consejeros en concepto de kilometraje es el siguiente:

| Euros / Kilómetro |
|-------------------|
| 0,42 |

El total de remuneraciones por estos conceptos (expresadas en miles de euros) en 2024 fueron:

| Nombre | Retribución fija | Variable | Total |
|------------------------------|------------------|----------|-------|
| JUAN CARLOS BRUN MACIPE | 10,00 | 0,00 | 10,00 |
| JOSE CUEVAS MORENO | 21,00 | 0,00 | 21,00 |
| PEDRO JOSE ESCUSA JULIAN | 11,00 | 0,00 | 11,00 |
| RICARDO MOSTEO LANGA | 10,00 | 0,00 | 10,00 |
| ALFREDO CALDU CELMA | 10,00 | 0,00 | 10,00 |
| MARIA ASUNCION LORENTE ROYO | 9,00 | 0,00 | 9,00 |
| HUGO HOLGADO BARRERA | 10,00 | 0,00 | 10,00 |
| SANTIAGO LIGROS MANCHO | 13,00 | 0,00 | 13,00 |
| MARIA BEGOÑA SOROLLA SOROLLA | 8,00 | 0,00 | 8,00 |
| MARIA ELENA UTRILLA TRESACO | 7,00 | 0,00 | 7,00 |
| SIMONA DOÑATE ROZALEN | 9,00 | 0,00 | 9,00 |
| MARCOS GARCES LIZAMA | 9,00 | 0,00 | 9,00 |

5.2.-Dirección General y Areas de Gestión:

La remuneración agregada (expresada en miles) correspondiente al ejercicio 2024, del Director General y los directores de las Areas de Gestión que componen el Comité de Dirección es la siguiente:

| Remuneración Fija | En Especie | Variable | Variable del ejercicio que se difiere | Total |
|-------------------|------------|----------|---------------------------------------|-------|
| 886 | 31 | 102 | 0 | 1.019 |

5.3.-Unidades de Control:

La remuneración agregada (expresada en miles) correspondiente al ejercicio 2024, de los tres responsables de las Unidades de Control de la Entidad es la siguiente:

| Remuneración Fija | En Especie | Variable | Variable del ejercicio que se difiere | Total |
|-------------------|------------|----------|---------------------------------------|-------|
| 266 | 10 | 23 | 0 | 299 |

5.4.- Otras cuestiones cuantitativas:

No se han realizados pagos por nueva contratación e indemnizaciones por despido durante el ejercicio 2024.

No existen personas en la Entidad que perciban una remuneración de 1 millón de euros o más.

6.- Información cuantitativa agregada desglosada por ámbito de actividad

| | Función de supervisión del órgano de administración | Funciones de dirección del órgano de administración | Banca de inversión | Banca comercial | Gestión de activos | Funciones corporativas | Funciones independientes de control | Otros miembros Colectivo Identificado |
|---|---|---|--------------------|-----------------|--------------------|------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| Número total de miembros del personal | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 4 | 0 |
| Remuneración total (en miles de euros) | 128 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1019 | 299 | 0 |
| De la cual: remuneración fija (en miles de euros) | 128 | 0 | 0 | 0 | 0 | 907 | 276 | 0 |
| De la cual: remuneración variable (en miles de euros) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 102 | 23 | 0 |
| De la cual: en efectivo (en miles de euros) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 102 | 23 | 0 |
| De la cual: diferida (en miles de euros) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De la cual: en instrumentos (en miles de euros) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Indemnizaciones | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |