



Políticas y Normas

Política de Remuneraciones del Colectivo Identificado

CÓDIGO DE REFERENCIA:	A-PRE-0001
VERSIÓN:	6.0. – 10/04/2026
FECHA DE CREACIÓN:	18/03/2026
FICHERO:	Política de Remuneraciones
HERRAMIENTAS DE EDICIÓN:	OpenOffice 2.2
AUTORES:	Secretaría Consejo Administración
EMPRESA:	Banca Pueyo, S.A.
ESTADO:	APROBADO
CLASIFICACIÓN:	USO INTERNO

La información aquí contenida y en los documentos adjuntos, si los hubiera, es estrictamente de USO INTERNO y propiedad exclusiva de Banca Pueyo, no puede ser divulgada o transmitida a personas distintas a la organización sin la previa aprobación por escrito de Banca Pueyo.

Índice

1. ANTECEDENTES	5
1.1. Introducción	5
1.2. Objetivo	5
1.3. Alcance y ámbito de aplicación	6
1.4. Marco normativo	7
2. ROLES Y RESPONSABLES DE LA POLÍTICA	8
2.1. Órganos implicados	8
2.1.1 Comité de Nombramientos y Remuneraciones	8
2.1.2 Consejo de Administración	9
2.1.3 Junta General	10
2.1.4 Funciones de Control	10
3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA	12
3.1. Principios Generales	12
3.2. Política de remuneraciones de los/las consejeros/as en su condición de tales	13
3.2.1. Límite global	13
3.2.2. Órgano competente	14
3.2.3. Estructura	14
3.2.3.1. Asignación fija	15
3.2.3.2. Dietas de asistencia	15
3.2.3.3. Participación en beneficios	16
3.2.3.4. Retribución en especie	16
3.2.4. Incorporación de nuevos/as consejeros/as no ejecutivos/as	16
3.3. Política de remuneraciones de los/as consejeros/as ejecutivos/as	16
3.3.1. Órgano competente	16
3.3.2. Estructura	17

3.3.2.1. Retribución fija	17
3.3.2.2. Retribución variable a corto plazo	18
3.3.2.3. Indemnizaciones	20
3.3.2.4. Beneficios sociales y Sistemas de previsión social	21
3.3.2.5. Retribución en especie	21
3.3.3. Incorporación de nuevos/as consejeros/as ejecutivos/as	21
3.3.4. Principales características de los contratos de los/as consejeros/as ejecutivos/as	22
3.3.5. Remuneraciones que perciban los/as consejeros/as de Banca Pueyo, S.A. de otras sociedades del Grupo Banca Pueyo	23
3.4. Política de remuneraciones del colectivo identificado	24
3.4.1. Identificación del colectivo	24
3.4.2. Órgano competente	24
3.4.3. Estructura	25
3.4.3.1. Retribución fija	25
3.4.3.2. Otras retribuciones de carácter fijo	25
3.4.3.3. Retribución variable	25
3.4.3.4. Retribución en especie	26
3.4.3.5. Previsión social y beneficios sociales.	26
3.4.4. Remuneraciones de las funciones de control	26
3.4.5. Remuneraciones que perciba el colectivo identificado de Banca Pueyo, S.A. de otras sociedades del Grupo Banca Pueyo	27
3.5. Disposiciones comunes a la retribución variable	27
3.6. Publicidad	33
3.7. Evaluación y Supervisión de la Política de remuneraciones	33
3.8. Validez y revisión	33
3.9. Firmas y aprobaciones	34

6. FIRMAS Y APROBACIONES	35
7. PLAN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO	36
8. MODIFICACIONES Y BAJAS	37
9. ALMACENAMIENTO Y DIFUSIÓN	38
10. CONTROL DE VERSIONES	39
11. REFERENCIA A OTROS DOCUMENTOS INTERNOS	40

1. ANTECEDENTES

1.1. Introducción

Banca Pueyo, S.A., como entidad de crédito y de acuerdo con el artículo 33 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, debe tener aprobada una Política de Remuneraciones en los términos y condiciones indicadas en dicha ley, en el Reglamento 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 la Ley de Sociedades de Capital, artículos 529 sexdecies y siguientes, tal y como así lo establece la normativa sectorial aun cuando Banca Pueyo, S.A. no sea sociedad cotizada.

En la Junta General de Accionistas celebrada el día 15 de diciembre de 2025, Banca Pueyo, S.A. aprobó su Política de Remuneraciones válida para los ejercicios 2026, 2027 y 2028. Se modifica dicha política para ajustar a los requerimientos indicados en relación con la remuneración variable, en lo relativo a los ajustes ex ante y ex post.

A continuación, se detalla el contenido de la nueva Política de Remuneraciones que Banca Pueyo, S.A. somete a la aprobación de la Junta General de 10 de abril de 2026, manteniendo su vigencia durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028, siempre y cuando las condiciones y exigencias no supongan la necesidad de modificarla antes del plazo de expiración. Supone la modificación del texto vigente para la adaptación concreta y correcta a la normativa de aplicación.

La presente Política de remuneraciones replica sustancialmente los principios y características de la anterior, por entender que siguen siendo aplicables en la actualidad. Las modificaciones principales que contempla esta nueva versión se centran en la remuneración variable, en la determinación de los ajustes ex ante y ex post, así como en la clarificación de lo relativo a la remuneración de los responsables de las funciones de control interno.

1.2. Objetivo

Banca Pueyo, S.A. como entidad de crédito está sometida a la legislación mercantil general, así como a la normativa específica para las entidades de crédito.

La materia de las remuneraciones viene recogida en el Considerando 97 y artículo 450 del Reglamento (UE) número 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n o 648/2012.

Asimismo, y en aras a la transposición de la normativa europea al ordenamiento jurídico español, hay que tener absolutamente en cuenta la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y 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. Así como el documento Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04).

Así, esta Política que aquí se desarrolla seguirá tanto los principios rectores como el procedimiento establecido en dichas disposiciones legales, así como en cualquier otra que sea de aplicación.

Hay que tener en consideración como principio básico, la proporcionalidad al ser Banca Pueyo, S.A. una entidad pequeña y no compleja. Por tanto, teniendo en cuenta el artículo 34.2 de la Ley 10/2014, la Entidad está exenta, entre otras cosas, del diferimiento de la remuneración variable.

1.3. Alcance y ámbito de aplicación

La Política de Remuneraciones de la Entidad será de aplicación para el personal que en cada momento fije la legislación aplicable.

En concreto se aplicará a:

A) Todos los miembros del consejo de administración u órgano equivalente y al colectivo identificado, que será aquel que anualmente fije la entidad en su política de gobierno interno.

B) El personal que haya recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- La remuneración del miembro del personal es igual o superior a 500 000 EUR e igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del consejo de administración u órgano equivalente y al personal de la alta dirección de la entidad a que se hace referencia en la letra a).
- El miembro del personal desempeñe su actividad profesional en una unidad de negocio importante y, por su naturaleza, dicha actividad incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio donde la desempeña. Se entenderá por unidad de negocio importante el que determine la Autoridad Bancaria Europea en la norma técnica de regulación aprobada al amparo del artículo 94.2 de la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio.

En concreto, esta política y como se vendrá definiendo a lo largo del presente texto, se aplica a los miembros del consejo de administración, a los titulares de funciones de control interno y a los miembros del comité de dirección ejecutivo.

Asimismo, esta Política deberá ser tomada en consideración por todas las empresas que conformen el Grupo Banca Pueyo.

1.4. Marco normativo

En particular, se destaca - sin ánimo exhaustivo-:

- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital
- Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito
- 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
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, de Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento nº 575/2013
EBA/GL/2021/04. Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE

2. ROLES Y RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

Se deben describir los roles y acciones necesarios para desarrollar, validar, implantar y controlar la Política, y se debe definir quiénes son los responsables últimos para llevar a cabo los roles expuestos.

Función	Responsables
Petición	Comité de Nombramientos y Remuneraciones
Validación	Consejo de Administración
Creación	Secretaría del Consejo de Administración
Implantación	Comité de Nombramientos y Remuneraciones
Seguimiento y control	Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo
Firmas y aprobación	Junta General
Modificaciones y bajas	Junta General
Almacenamiento	Consejo de Administración
Difusión	Departamento de Informática

2.1. Órganos implicados

2.1.1 Comité de Nombramientos y Remuneraciones

Recoge el artículo 32 ter de los Estatutos Sociales de la entidad que el Comité de Nombramientos y Remuneraciones tendrá la competencia de *“Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.”*

Además, el Reglamento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones establece las siguientes facultades:

- 13. Proponer al consejo de administración, para que éste a su vez presente la propuesta a la Junta General de Accionistas, la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración*

14. *Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los/as directores/as generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los/as consejeros/as ejecutivos/as, velando por su observancia.*
15. *Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política de retribuciones de la entidad y, a tal efecto, someter al consejo de administración cuanta información resulte oportuna*
16. *Supervisar junto con el Comité de Auditoría y Riesgos que la política retributiva se ajusta a la normativa en vigor y la información a facilitar a este respecto en los documentos pertinentes y en la página web de la sociedad para cumplir con los requisitos de publicidad establecidos en la normativa vigente.*
17. *Supervisar la Política de Remuneraciones de la entidad.*

Además, la aprobación de la política de remuneraciones deberá contar siempre con un informe emitido por dicho Comité. Y supervisará la remuneración variable de los/as consejeros/as ejecutivos.

2.1.2 Consejo de Administración

El artículo 249 bis de la Ley de Sociedades de Capital establece como facultad indelegable en el Consejo de Administración *“i) Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general.”*

Además, según lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración le corresponde a este órgano el definitivo establecimiento de las retribuciones tanto de los miembros del consejo de administración como del personal del colectivo identificado.

Si bien la Junta General establecerá el máximo a repartir, será el Consejo de Administración el que distribuya la retribución entre los distintos miembros respetando el máximo aprobado en Junta.

Por otro lado, el Consejo de Administración será el responsable de censurar el informe anual sobre remuneraciones que elabore el Comité de Nombramientos y Remuneraciones con el resultado de la evaluación interna central e independiente que realice el departamento de auditoría interna y de su traslado a la Junta General de Accionistas.

En otro orden de cosas, es el Consejo de Administración el órgano que aprueba previamente el contrato suscrito entre la sociedad y el/la consejero/a ejecutivo/a, en el marco de lo establecido en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

2.1.3 Junta General

En materia de retribuciones, la Junta General juega un papel muy importante en diversos sentidos.

En primer lugar, es el órgano responsable de aprobar la Política de Remuneraciones; dicha Política de Remuneraciones será siempre motivada y se acompañará de un informe específico a la materia emitido por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

En segundo lugar y tal y como establece el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital es la encargada de establecer el importe máximo anual de remuneraciones del conjunto de los administradores en su condición de tales, así como de establecer el sistema retributivo que se fije en los Estatutos Sociales de la entidad.

2.1.4 Funciones de Control

Las funciones de control interno, gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna, cooperarán activa y regularmente entre sí y con otras funciones o comités con respecto a la política de remuneraciones y los riesgos que de ella puedan derivarse.

En concreto, la función de cumplimiento normativo deberá analizar cómo afecta la política de remuneración al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la entidad, comunicando los posibles riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento que se detecten al consejo de administración y al comité de auditoría y riesgos. Además, las conclusiones emitidas por la función de cumplimiento serán tenidas en consideración para la aprobación, revisión y supervisión de la política de remuneraciones.

Y la función de auditoría interna, deberá llevar a cabo un examen independiente de la política de remuneraciones y de su aplicación con carácter anual, que será presentado al comité de nombramientos y Remuneraciones, así como al consejo de administración no más tarde de la fecha en que se publique el documento “información con relevancia prudencial”

Y la función de gestión de riesgos participará, junto con el departamento financiero y el departamento de recursos humanos en el establecimiento de los indicadores que rijan, cada año, la consecución de la retribución variable, ajustes ex ante y ex post.

Ref. A-PRE-0001

Área responsable: **Secretaría Consejo Administración**

Versión: 6.0 – 10/04/2026

Pág. 11/40

3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

3.1. Principios Generales

Los Principios Generales que regirán la Política de Remuneraciones de la Entidad son:

- g) Promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- g) Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad y sus accionistas e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- g) Velará por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres
- g) Recompensar el desempeño, el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, estableciendo un equilibrio adecuado entre los distintos componentes a través de un esquema sencillo, transparente y claro.
- g) El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle, si bien su remuneración deberá ser predominantemente fija.
- g) La remuneración de los/las altos/as directivos/as encargados/as de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de nombramientos y remuneraciones, aunque aprobada por el Consejo de Administración.
- g) Distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de: 1.º la remuneración fija, que deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y 2.º la remuneración variable, que deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

3.2. Política de remuneraciones de los/las consejeros/as en su condición de tales

3.2.1. Límite global

El límite que la Entidad podrá destinar, en cada ejercicio, a remunerar a los administradores en su condición de tales, será la aprobada por la Junta General de accionistas, según propuesta del Consejo de Administración con informe previo favorable del Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Dicho acuerdo establecerá el máximo a destinar a remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, teniendo siempre en cuenta las limitaciones legales que pudieran existir, y se mantendrá vigente mientras no sea modificado por un nuevo acuerdo de la Junta general

La distribución de dicha cantidad límite será, a su vez, distribuida convenientemente entre los diferentes miembros el Consejo de Administración, atendiendo al grado de dedicación y funciones que cada uno de ellos desempeñe, así como a la participación en los diversos Comités del órgano de administración. Función ésta que le corresponde al Consejo de Administración, previo informe favorable del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

A la fecha de aprobación de la presente Política, el Consejo de Administración está formado por las siguientes personas

Consejero/a	Categoría
D. Fco. Javier del Pueyo Cortijo	Ejecutivo
D. Fco. Javier del Pueyo Villalón	Ejecutivo
D. Francisco Ruiz Benítez- Cano	Dominical
D. Miguel de Haro Izquierdo	Independiente
D ^a Amparo Gil Martín	Independiente
D. Alberto Blanco Peña	Independiente

3.2.2. Órgano competente

Tal y como establece el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, el sistema retributivo de los/las consejeros/as como tales, así como la determinación de los conceptos retributivos deben contenerse en los Estatutos Sociales. Las modificaciones estatutarias son competencia de la Junta General de Accionistas, por lo que se puede concluir que es ella el órgano competente de establecimiento del sistema retributivo de los/las consejeros/as en su condición de tales, así como la aprobación del máximo anual a percibir.

Por otro lado, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de la Entidad tiene entre sus competencias la de *“Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia”*.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración tiene como facultad indelegable las decisiones relativas a la remuneración de los/las consejeros/as, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por Junta General. En efecto, figura en el Reglamento del Consejo de Administración la facultad de retribución de la alta dirección de la Sociedad y de sus empresas participadas.

En este sentido y teniendo en cuenta las consideraciones expuestas por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, es el Consejo de Administración de la Entidad el órgano al que le corresponde la distribución de la remuneración entre los distintos miembros del Consejo teniendo en cuenta criterios de responsabilidad de los cargos y participación en los Comités del mismo y el importe máximo anual aprobado por la Junta General.

3.2.3. Estructura

El sistema y conceptos retributivos de los/as consejeros/as en su condición de tales viene determinado en el artículo 27 de los Estatutos Sociales.

El importe máximo de la remuneración que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros/as en su condición de tales por los conceptos retributivos que figuran en los Estatutos, deberá ser aprobado por la Junta General, y se mantendrá vigente dicho límite máximo hasta que no se vea modificado por un nuevo acuerdo de la Junta General.

En la fecha de aprobación de la presente Política, el importe máximo que está vigente es el límite retributivo máximo que se aprobó en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el día 17 de junio de 2025, fijado en Ochenta y dos mil seiscientos setenta euros (82.670 euros), distribuido parcialmente.

Ref. A-PRE-0001

Área responsable: **Secretaría Consejo Administración**

Versión: 6.0 – 10/04/2026

Pág. 14/40

La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del límite anterior, su distribución entre los/as distintos/as consejeros/as corresponde al Consejo de Administración, que deberá tener en consideración los principios inspiradores de la política de remuneraciones y criterios de responsabilidad de los cargos, grado de dedicación y participación en los Comités del mismo.

La remuneración de los/as administradores/as deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Los sistemas retributivos por los que Banca Pueyo, S.A. puede remunerar a sus consejeros/as en su condición de tales son los fijados en los Estatutos Sociales.

El detalle de las cantidades satisfechas a los/as consejeros/as no ejecutivos/as durante el ejercicio concreto se incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones que cada año elabora el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, se da cuenta al comité de nombramientos y remuneraciones, al Consejo de Administración y a la Junta General.

3.2.3.1. Asignación fija

Los miembros del Consejo de Administración perciben una retribución fija por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada.

La cantidad a remunerar a cada uno de ellos variará en función de su participación a los diversos órganos creados en el marco y al amparo del Consejo de Administración (Secretaría y Vicesecretaría, Comité de Auditoría y Riesgos y Comité de Nombramientos y Remuneraciones, sin perjuicio de la creación de más órganos).

No obstante, se acuerda que la retribución como asignación fija a percibir por los miembros del consejo de administración en su condición de tales, excluyendo de este baremo a los consejeros ejecutivos, se incrementa, para el ejercicio 2026, en un 5 % con respecto a la retribución percibida en el ejercicio 2025, incrementándose conforme al IPC último publicado a la fecha de celebración de la junta general ordinaria de accionistas, para los ejercicios 2027 y 2028.

3.2.3.2. Dietas de asistencia

Con este concepto se retribuirá la asistencia a las reuniones del Consejo.

3.2.3.3. Participación en beneficios

La remuneración que perciban los/as consejeros/as en su condición de tales relacionada con la participación en beneficios no podrá exceder, para cada ejercicio, del diez por ciento del mismo después de impuestos obtenidos por la sociedad en el ejercicio precedente, teniendo en cuenta las limitaciones legales vigentes en cada momento.

Desde la aplicación de este nuevo sistema retributivo, se indica que este concepto retributivo de participación en beneficios nunca ha sido aplicado en Banca Pueyo, S.A.

Este concepto tiene la consideración de retribución variable y, por tanto, le serán de aplicación todas las disposiciones comunes sobre la retribución variable.

No se computará a efectos de los apartados anteriores la retribución de cualquier naturaleza, incluidas las indemnizaciones para el caso de resolución, que se pacte en los contratos que se suscriban con Consejeros/as que ejerzan funciones ejecutivas.

3.2.3.4. Retribución en especie

Banca Pueyo, S.A. tiene a disposición de sus consejeros/as por el desempeño de sus funciones como tal un seguro de responsabilidad civil cuyas condiciones más relevantes, a la fecha de aprobación de la presente Política son la cobertura de reclamaciones presentadas contra las personas aseguradas (Altos Cargos y Directivos) por actos incorrectos cometidos durante el periodo del seguro o con anterioridad al mismo, un límite de indemnización por periodo de seguro de 10.000.000 euros, un límite especial adicional para consejeros/as no ejecutivos/as de 500.000 euros.

3.2.4. Incorporación de nuevos/as consejeros/as no ejecutivos/as

Lo establecido en la Política de Remuneraciones, así como el sistema retributivo aquí determinado será de aplicación a cualquier/a consejero/a no ejecutivo/a que se incorpore al Consejo de Administración de Banca Pueyo, S.A. durante la vigencia de la presente Política.

3.3. Política de remuneraciones de los/as consejeros/as ejecutivos/as

3.3.1. Órgano competente

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones será el encargado de proponer al Consejo de Administración los criterios a tener en cuenta para la retribución adicional que perciban los/as administradores/as en el ejercicio de funciones ejecutivas en virtud de cualquier título.

Asimismo, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones será el encargado de proponer al Consejo de Administración las demás condiciones a tener en cuenta, en cuanto a remuneración de los/as administradores/as en el ejercicio de funciones ejecutivas en virtud de cualquier título, que deberá contemplar el contrato suscrito entre dicho/a consejero/a y la Sociedad.

En todos los casos, el órgano competente para la aprobación del contrato suscrito entre este/a consejero/a y la Sociedad, será el Consejo de Administración, que deberá aprobarlo con el voto favorable de las dos terceras partes del Consejo, debiendo abstenerse de asistir a la deliberación y posterior votación el/la consejero/a afectado/a.

Con carácter voluntario, podrá ser sometido a la ratificación o validación de la Junta General de Accionistas.

3.3.2. Estructura

La remuneración a percibir por los/as consejeros/as que ejercen funciones ejecutivas en virtud de cualquier título se adecuará a la política general de remuneraciones de la sociedad debiendo cumplir, en su establecimiento y fijación, con los principios generales de la misma.

Asimismo, hay que estar a lo dispuesto en cada uno de los contratos suscritos entre los/as Consejeros/as con funciones ejecutivas por cualquier título y la Sociedad; documento éste que será el que fije las cantidades a percibir por cada uno de ellos y que tendrá en cuenta lo establecido en los párrafos siguientes.

Los/as consejeros/as ejecutivos/as estarán clasificados/as hasta en tres niveles en función de las responsabilidades que desempeñen en la entidad, y en función de dicha clasificación percibirán la remuneración en base a los conceptos retributivos que se exponen a continuación.

A la fecha de aprobación de la presente Política, la entidad cuenta con dos consejeros ejecutivos, miembros ambos de la Comisión Ejecutiva. El Presidente, que se clasifica en el Nivel 1, y Vocal de la Comisión Ejecutiva y Director General, que se clasifica en el Nivel 2.

La remuneración de los mismos se estructura en los siguientes conceptos.

3.3.2.1. Retribución fija

La retribución fija de cada uno de los/as consejeros/as ejecutivos/as se establecerá de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional.

Dicha retribución fija se determinará por cuantía anual, que le será abonada al/a la consejero/a en doce mensualidades pagaderas y que se actualizará (para los casos en que no se modifique el contrato suscrito entre dicho/a consejero/a y la sociedad) anualmente en función del Índice

Nacional General de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.

El período de actualización se corresponderá con los años naturales (comenzando el 1 de enero) y se utilizará el Índice correspondiente al mes de diciembre, salvo que se pacte otro período en el propio contrato

El baremo en el que tiene que oscilar la retribución fija que perciba el/la consejero/a ejecutivo/a y que será concretada en el contrato suscrito entre él/ella y la sociedad será:

Para el Consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 1 → La retribución fija del consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 1, oscilará entre Doscientos cincuenta mil euros (250.000,00 €) y Trescientos cincuenta mil euros (350.000,00 €) brutos anuales.

Para el Consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 2 → La retribución fija del consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 2, oscilará entre Noventa mil euros (90.000 €) y Doscientos mil euros (200.000,00 €) brutos anuales.

Para el Consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 3 → La retribución fija del consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 3, oscilará entre Cincuenta mil euros (50.000,00 €) y Cien mil euros (100.000,00 €) brutos anuales.

Cualquier modificación del presente acuerdo entre el/la consejero/a ejecutivo/a que suponga la renuncia por parte del/la consejero/a ejecutivo/a al incremento de la retribución fija por IPC positivo que le correspondiera en función de esta cláusula, será aprobado por el consejo de administración previa validación por parte del comité de nombramientos y retribuciones a petición previa del propio/a consejero/a.

3.3.2.2. Retribución variable a corto plazo

Los/as consejeros/as con funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir una retribución variable a corto plazo, según el método de cálculo que se establezca en los párrafos siguientes.

Para el consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 1 → Dicha remuneración será devengada anualmente, una vez se haya cerrado el ejercicio económico en cuestión, y será abonada una vez se hayan aprobado las cuentas anuales por la Junta General.

La retribución variable del consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 1, oscilará en un tramo de porcentaje entre 0,50 % y 1,00 % de los beneficios antes de impuestos de Banca Pueyo, S.A, cuando dichos beneficios no superen el tramo de los Seis millones de euros (6.000.000 euros), y un porcentaje adicional al establecido anteriormente, si los beneficios antes de impuestos de la sociedad superan el tramo de los Seis millones de euros (6.000.000 euros), que estará

comprendido entre el 0,1 % y el 0,2 %. Para el establecimiento de los porcentajes concretos en cada contrato, se estará a la negociación entre el/la consejero/a y la propia sociedad, en un ejercicio del derecho de libertad de pactos entre partes. Todo ello una vez aplicadas las ponderaciones correspondientes recogidas en el apartado “Forma de cálculo” del apartado 3.5 del presente documento.

Cualquier modificación del presente acuerdo entre el/la consejero/a ejecutivo/a que suponga la renuncia por parte del/la consejero/a ejecutivo/a a parte de la remuneración variable que le correspondiera en función de esta cláusula, será aprobado por el consejo de administración previa validación por parte del comité de nombramientos y retribuciones a petición previa del propio/a consejero/a.

Para el consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 2 → La retribución variable del consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 2, oscilará en un tramo entre el 2,00 por mil y el 4,00 por mil del importe bruto del sumatorio del resultado, Plusvalías/minusvalías latentes en patrimonio o contabilizadas directamente a reservas, una vez aplicadas las ponderaciones correspondientes recogidas en el apartado “Forma de cálculo” del apartado 3.5 del presente documento. Para el establecimiento del porcentaje concreto en cada contrato, se estará a la negociación entre el/la consejero/a y la propia sociedad, en un ejercicio del derecho de libertad de pactos entre partes.

El cálculo de la retribución variable se realizará con carácter trimestral, efectuándose las correspondientes liquidaciones en cada uno de los cierres trimestrales del ejercicio. El abono de la retribución variable resultante se realizará al mes siguiente a la finalización de cada trimestre, una vez efectuadas las verificaciones y ponderaciones previstas en el apartado 3.5 del presente documento.

Cualquier modificación del presente acuerdo entre el/la consejero/a ejecutivo/a que suponga la renuncia por parte del/la consejero/a ejecutivo/a a parte de la remuneración variable que le correspondiera en función de esta cláusula, será aprobado por el consejo de administración previa validación por parte del comité de nombramientos y retribuciones a petición previa del propio/a consejero/a.

Para el Consejero ejecutivo clasificado en el Nivel 3 → La retribución variable del/la consejero/a ejecutivo/a clasificado en el Nivel 3, oscilará en un tramo entre 1,00 por mil y el 2,00 por mil del importe bruto del sumatorio del resultado, Plusvalías/minusvalías latentes en patrimonio o contabilizadas directamente a reservas, una vez aplicadas las ponderaciones correspondientes recogidas en el apartado “Forma de cálculo” del apartado 3.5 del presente documento. Para el establecimiento del porcentaje concreto en cada contrato, se estará a la negociación entre el/la consejero/a y la propia sociedad, en un ejercicio del derecho de libertad de pactos entre partes.

El cálculo de la retribución variable se realizará con carácter trimestral, efectuándose las correspondientes liquidaciones en cada uno de los cierres trimestrales del ejercicio. El abono de la retribución variable resultante se realizará al mes siguiente a la finalización de cada trimestre, una vez efectuadas las verificaciones y ponderaciones previstas en el apartado 3.5 del presente documento.

Cualquier modificación del presente acuerdo entre el/la consejero/a ejecutivo/a que suponga la renuncia por parte del/la consejero/a ejecutivo/a a parte de la remuneración variable que le correspondiera en función de esta cláusula, será aprobado por el consejo de administración previa validación por parte del comité de nombramientos y retribuciones a petición previa del propio/a consejero/a.

3.3.2.3. Indemnizaciones

En los casos de extinción de la relación en las funciones ejecutivas de la sociedad, los/as consejeros/as ejecutivos/as tendrán derecho a percibir las indemnizaciones que, por estos conceptos, se fije en cada uno de los contratos suscritos entre el/la consejero/a con funciones ejecutivas y la Sociedad. Estas indemnizaciones se abonarán al/a la consejero/a ejecutivo/a siempre y cuando no se haya producido un incumplimiento evidente de sus obligaciones que justifique la cancelación inmediata del contrato o el despido, y figuren recogidas en cada contrato.

Cuando la Sociedad lo considere oportuno, podrá establecer pactos de no competencia post contractual con los/as consejeros/as ejecutivos/as.

El detalle de las indemnizaciones a las que los/as consejeros/as ejecutivos/as pueden tener derecho son:

- Si Banca Pueyo, S.A. resolviera el contrato, el/la consejero/a ejecutivo/a tendrá derecho a percibir, en concepto de compensación económica, pagadera al momento de la finalización del contrato, una cantidad en efectivo, que se establecerá concretamente en el contrato suscrito entre el/la consejero/a con funciones ejecutivas y la Sociedad, y que se actualizará en función del Índice Nacional General de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.
- Si Banca Pueyo, S.A. resolviera el contrato, el/la consejero/a ejecutivo/a tendrá derecho a percibir, en concepto de compensación por obligación de no competencia y siempre que esté establecida dicha cláusula en el contrato, una cantidad bruta equivalente a una anualidad de la retribución fija pactada en el contrato y que se viniera percibiendo en el

momento de extinción del contrato. Dicha cantidad será pagadera de una sola vez y en el momento de la extinción del contrato.

En cualquier caso, las cuantías de las indemnizaciones estarán supeditadas a las limitaciones que la normativa aplicable en cada momento establezca en esta materia, de manera que si una disposición normativa de obligado cumplimiento afecta o contradice cualquier estipulación establecida en el contrato entre el/la consejero/a ejecutivo/a y la Sociedad o fuera declarada nula, anulable o inaplicable por cualquier Tribunal, las partes negociarán al objeto de reemplazar la cláusula de buena fe.

Las indemnizaciones contempladas en este apartado tendrán la consideración de retribución variable.

3.3.2.4. Beneficios sociales y Sistemas de previsión social

Adicionalmente a la retribución fija y a la retribución variable anteriormente indicadas, los/as consejeros/as ejecutivos/as podrán ser, en su condición de miembros del equipo directivo de la entidad, beneficiarios/as de compromisos por pensiones. Las condiciones de aportación y consolidación de los derechos económicos a su favor se detallarán en sus respectivos contratos.

Asimismo, los/as consejeros/as ejecutivos/as podrán tener derecho a seguros de vida/accidentes, seguros médicos, así como de cualquier otra naturaleza que sean pactados entre la persona y la entidad.

Por último, los/as consejeros/as ejecutivos/as tendrán derecho a los beneficios sociales, establecidos con carácter general para el personal de la entidad, siempre que mantenga la condición de empleado de entidad

3.3.2.5. Retribución en especie

Los/as consejeros/as ejecutivos/as, siempre que así sea pactado en el contrato suscrito entre el mismo y la entidad, podrán disponer de vehículo de empresa.

3.3.3. Incorporación de nuevos/as consejeros/as ejecutivos/as

El sistema retributivo será de aplicación a los/as nuevos/as consejeros/as ejecutivos/as que se incorporen al Consejo de Administración de Banca Pueyo, S.A. durante la vigencia de la presente Política.

En tales casos, se establecerá por acuerdo del Consejo de Administración, el sistema de retribución para cada caso particular que se concretará en el contrato suscrito entre el/la

nuevo/a consejero/a ejecutivo/a y la entidad, identificando al/la nuevo/a consejero/a ejecutivo/a dentro de alguno de los niveles que se concretan en esta Política y adecuando el sistema retributivo a lo establecido en la presente Política y en las disposiciones normativas que resulten de aplicación.

Lo anterior será igualmente aplicable para los casos de modificaciones de las condiciones contempladas en los contratos ya suscritos con los/as consejeros/as ejecutivos/as para los casos en que se produzcan cambios en sus cargos, funciones o responsabilidades dentro de la Entidad.

3.3.4. Principales características de los contratos de los/as consejeros/as ejecutivos/as

Cuando un miembro del Consejo de Administración sea nombrado/a Consejero/a Delegado/a o se le atribuyan funciones ejecutivas por cualquier otro título, será necesaria la celebración de un contrato entre éste/a y la Sociedad. Dicho contrato será aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros, con la abstención del/la consejero/a implicado/a en cuanto a la asistencia a la deliberación y participación en la votación. El contrato que se apruebe deberá figurar como anexo al Acta del Consejo.

Con carácter voluntario, podrá ser sometido a la ratificación o validación de la Junta General de Accionistas.

El contrato que se suscriba entre el/la consejero/a y la sociedad deberá recoger la cuantía de la retribución fija anual, los componentes que den lugar a la retribución variable y los términos y condiciones de sus contratos, donde se incluirán duración, plazos de preaviso, indemnizaciones, en caso de que procedan, y cláusulas adicionales.

Así, en términos generales las principales características de los contratos suscritos entre la sociedad y los consejeros ejecutivos son las siguientes:

- La duración del contrato será indefinida.
- El contrato tendrá carácter personalísimo.
- Cualquier parte podrá resolver el contrato con un plazo de preaviso de tres (3) meses
- La duración de los contratos de los/as consejeros/as ejecutivos/as está vinculada a su permanencia en el cargo de consejero, suponiendo el cese en el mismo el levantamiento de la suspensión de la relación previa al nombramiento como tal.
- La dedicación del/la consejero/a ejecutivo/a será exclusiva.
- Se establece una cláusula de confidencialidad que obliga a los/as consejeros/as ejecutivos/as a no comunicar, ni durante la vigencia del contrato ni una vez finalizado el mismo, ninguno de los

datos confidenciales, procedimientos, métodos, información, que se refieran a negocio o finanzas de Banca Pueyo.

- Se establecerá una cláusula de no competencia por un período de duración de dos (2) años posteriores a la finalización del contrato, que implicará la no prestación de servicios idénticos, similares o análogos a los prestados en Banca Pueyo, S.A. en ninguna otra sociedad que realice actividades concurrentes con Banca Pueyo, S.A.
- La retribución variable de los/as consejeros/as ejecutivos/as estarán sometidas a las disposiciones comunes de retribución variable dispuestas en este documento, en concreto en las cláusulas de ajuste ex ante y ex post.
- Se podrán establecer indemnizaciones por terminación y por no competencia no superando el importe de ninguna de ellas el importe bruto de una anualidad y media de la retribución fija.
- Si debido a los cambios regulatorios en el sector de las entidades de crédito, alguna disposición normativa de obligado cumplimiento afecte o contradiga cualquier cláusula que se estipule en dicho contrato, o ésta fuera declarada nula, anulada o inaplicable por cualquier Tribunal, las partes negociarán la sustitución de buena fe de dicha cláusula que carece de validez por otra que cumpla la misma finalidad y los requisitos legales aplicables al momento.
- Los/as consejeros/as ejecutivos/as deberán devolver a la entidad todos los bienes materiales, soportes de información, ficheros, documentación, manuales, etc. que tuvieran en su poder al momento de finalización de su contrato.
- No contienen ninguna otra de las cláusulas que se especifican en el artículo 529.1. octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital.

3.3.5. Remuneraciones que perciban los/as consejeros/as de Banca Pueyo, S.A. de otras sociedades del Grupo Banca Pueyo

La remuneración de los/as consejeros/as ejecutivos/as de Banca Pueyo, S.A. que perciban por su pertenencia a los órganos de administración de cualquier otra sociedad del grupo Banca Pueyo será la que se establezca por parte de la Junta General de aquella sociedad, en base a lo que, en cada caso, establezcan los Estatutos Sociales y deberá constar en un contrato suscrito entre la sociedad y el/la consejero/a ejecutivo/a en los términos del artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

Si bien debe tenerse en cuenta, que será predominantemente una asignación fija bruta anual que, no podrá exceder del 30 por ciento de la retribución fija que perciba de Banca Pueyo, S.A., salvo que así sea autorizado por la Junta General de la sociedad de que se trate y por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de Banca Pueyo, S.A.

Ref. A-PRE-0001

Área responsable: **Secretaría Consejo Administración**

Versión: 6.0 – 10/04/2026

Pág. 23/40

3.4. Política de remuneraciones del colectivo identificado

3.4.1. Identificación del colectivo

Se entiende por personal dentro del colectivo identificado a los miembros del Comité de Dirección Ejecutivo (CODE), que podrá estar formado por el/la Consejero/a Delegado/a, por el/la titular de la presidencia, por el/la titular de la Dirección General, persona que ostente el cargo de la Subdirección General de Organización, de la Subdirección General de Negocio, director/a del Departamento financiero, director/a del Departamento de Recursos Humanos y Secretaría General y titular de la Secretaría del Consejo de Administración o asimilados/as en estas funciones en caso de cambio de la denominación.

No obstante, y en todo caso, el colectivo identificado será aquel identificado como tal por la entidad en su Política de Gobierno Interno.

Asimismo, también se considera como colectivo identificado a los/las responsables de las funciones de control interno: responsable del Departamento de Auditoría Interna, responsable del Área de Cumplimiento Normativo y responsable del Área de Gestión de Riesgos.

3.4.2. Órgano competente

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones de la Entidad tiene entre sus competencias la de *“Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia”*.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración tiene como facultad indelegable las decisiones relativas a la remuneración de los/as consejeros/as, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por Junta General. En efecto, figura en el Reglamento del Consejo de Administración la facultad de retribución de la alta dirección de la Sociedad y de sus empresas participadas.

En este sentido y teniendo en cuenta las consideraciones expuestas por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, es el Consejo de Administración de la Entidad el órgano al que le corresponde aprobar la remuneración exacta a abonar a los miembros del colectivo identificado.

Por lo tanto, la propuesta emitida por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones será elevada al Consejo de Administración para que sea este órgano el que ratifique la retribución variable del Colectivo identificado para cada ejercicio, o bien, y si el acuerdo adoptado por el

Consejo así lo establece, se mantendrá vigente para ejercicios sucesivos hasta que no se vea modificado por un nuevo acuerdo del Consejo de Administración.

3.4.3. Estructura

La remuneración del colectivo identificado vendrá determinada en función de la responsabilidad asumida por cada uno de los miembros y que se divide en las siguientes partidas:

3.4.3.1. Retribución fija

Una remuneración fija que se adecua a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en función de la categoría profesional, así como la antigüedad en la empresa.

3.4.3.2. Otras retribuciones de carácter fijo

Constituye otro elemento fijo de la retribución una gratificación extraordinaria que puede percibir el personal del colectivo identificado, cuya cuantía es negociada particularmente con la entidad siendo su pago de carácter mensual y actualizada anualmente en función del Índice Nacional General de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya.

3.4.3.3. Retribución variable

La remuneración variable estará vinculada a objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Entre estos objetivos se encuentran los resultados de la sociedad presuponiendo un nivel de desempeño propio de las características del puesto ocupado.

Dicha remuneración consiste en el reparto de la cantidad que oscilará en un tramo entre 1,00 por mil y el 2,00 por mil del importe bruto del sumatorio del resultado, Plusvalías/minusvalías latentes en patrimonio o contabilizadas directamente a reservas una vez aplicadas las ponderaciones correspondientes recogidas en el apartado "Forma de cálculo" del apartado 3.5 del presente documento. La base de cálculo, en ningún caso, podrá ser superior a 45 millones de euros. Esta remuneración será percibida por los miembros del Comité de Dirección Ejecutivo (CODE).

El cálculo de la retribución variable se realizará con carácter trimestral, efectuándose las correspondientes liquidaciones en cada uno de los cierres trimestrales del ejercicio. El abono de la retribución variable resultante se realizará al mes siguiente a la finalización de cada trimestre, una vez efectuadas las verificaciones y ponderaciones previstas en el apartado 3.5 del presente documento.

Asimismo, el personal identificado podrá percibir una retribución variable adicional a la anterior, que deberá ser pactada entre la sociedad y la persona concreta, que no superará en ningún caso los Diez mil euros (10.000,00 €).

3.4.3.4. Retribución en especie

Banca Pueyo, S.A. tiene a disposición de sus altos directivos por el desempeño de sus funciones como tal un seguro de responsabilidad civil cuyas condiciones más relevantes, a la fecha de aprobación de la presente Política son la cobertura de reclamaciones presentadas contra las personas aseguradas (Altos Cargos y Directivos/as) por actos incorrectos cometidos durante el periodo del seguro o con anterioridad al mismo, un límite de indemnización por periodo de seguro de 10.000.000 euros, un límite especial adicional para consejeros/as no ejecutivos/as de 500.000 euros.

Asimismo, los miembros del colectivo identificado, y siempre que así lo considere la entidad, podrán disponer de vehículo de empresa.

3.4.3.5. Previsión social y beneficios sociales.

Adicionalmente a la retribución fija y a la retribución variable anteriormente indicadas, los miembros del colectivo identificado podrán ser, en su condición de miembros del equipo directivo de la entidad, beneficiarios de compromisos por pensiones. Las condiciones de aportación y consolidación de los derechos económicos a su favor se detallarán en sus respectivas negociaciones con la entidad.

Asimismo, los miembros del colectivo identificado podrán tener derecho a los seguros de vida/accidentes, seguros médicos, así como de cualquier otra naturaleza que sean pactados por entre la persona y la entidad.

Por último, los miembros del colectivo identificado tendrán derecho a los beneficios sociales, establecidos con carácter general para el personal de la entidad.

3.4.4. Remuneraciones de las funciones de control

Las remuneraciones que percibirán el personal que dirija alguna de las funciones de control serán, en todo caso, predominantemente fija para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades, no comprometiendo los métodos utilizados para determinar la retribución variable, en ningún caso, la objetividad del personal ni su independencia.

La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento y auditoría interna, será supervisada directamente por el comité de

nombramientos y remuneraciones de la entidad y aprobada por el consejo de administración, a principio de cada ejercicio.

3.4.5. Remuneraciones que perciba el colectivo identificado de Banca Pueyo, S.A. de otras sociedades del Grupo Banca Pueyo

La remuneración del colectivo identificado que perciba por su pertenencia a los órganos de administración de cualquier otra sociedad del grupo Banca Pueyo será la que se establezca por parte de la Junta General de aquella sociedad, en base a lo que, en cada caso, establezcan los Estatutos Sociales.

Si bien debe tenerse en cuenta, que será predominantemente una asignación fija bruta anual que, no podrá exceder del 30 por ciento de la retribución fija que perciba de Banca Pueyo, S.A., salvo que así sea autorizado por la Junta General de la sociedad de que se trate y por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de Banca Pueyo, S.A.

3.5. Disposiciones comunes a la retribución variable

Forma de cálculo

La retribución variable consiste en el reparto de la cantidad que oscilará en un tramo entre 1,00 por mil y el 2,00 por mil del importe bruto del sumatorio del resultado, Plusvalías/minusvalías latentes en patrimonio o contabilizadas directamente a reservas. Este porcentaje será aprobado anualmente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones y ratificado por el Consejo de Administración, en el caso del colectivo identificado y se estará a lo pactado en los contratos suscritos entre la sociedad y los/as consejeros/as ejecutivos/as.

Una vez calculado el importe variable "BRUTO", este importe, tendrá una ponderación que podrá minorar la cuantía en función del riesgo asumido por la Entidad y quedará como resultado el importe variable "NETO".

Horizonte temporal

Aunque la concesión de esta retribución se produce anualmente, para la evaluación del desempeño y el riesgo se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Entidad en su conjunto. En particular, la evaluación del desempeño se enmarcará en un horizonte plurianual, más concretamente en los últimos tres ejercicios, con el objetivo de garantizar la alineación de la remuneración variable con los resultados sostenibles de la Entidad.

La retribución variable 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. La posibilidad de realizar ajustes ex post, definidos en esta Política, sobre la retribución variable, garantizan la aplicación de métricas plurianuales.

A estos efectos:

- a medición de resultados tendrá en cuenta la evolución de los mismos a lo largo de varios ejercicios, concretamente en los tres últimos ejercicios. L
- e considerará el ciclo económico subyacente y la naturaleza de los riesgos asumidos por la Entidad. S

Niveles de medición del riesgo y el desempeño

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

El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos. Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen las variaciones del patrimonio neto y los resultados de la Entidad en función de cada caso. A este respecto, la remuneración variable se devenga por la participación en un órgano colegiado de naturaleza multidepartamental, por lo que la contribución individual y la de su unidad de negocio se encuentran alineadas con los resultados globales de la Entidad. En consecuencia, el desempeño individual se entiende intrínsecamente vinculado a las decisiones adoptadas y a los resultados obtenidos en el seno de dicho órgano.

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

- a) Objetivos de carácter cuantitativo:

El riesgo asumido por la Entidad se medirá en función de tres ratios y que vendrán cuantificados según el nivel objetivo del MAR de cada ejercicio, con el cálculo provisional de cada trimestre, y ajustado a cierre del ejercicio de manera definitiva.

1. Ratio de Capital total. $(\text{Capital Total}) / (\text{Activos Ponderados por Riesgo})$.
2. Ratio LCR (Liquidity Coverage Ratio). Este indicador mide la liquidez a 30 días de estrés [Activos líquidos de alta calidad (HQLA) / Salidas netas de efectivo sobre 30 días].

3. Ratio NSFR (Net Stable Funding Ratio): es un requerimiento regulatorio para las entidades financieras, que mide la cobertura del riesgo de liquidez para el largo plazo [Cantidad de financiación estable disponible / Cantidad de financiación estable requerida]

Si estos ratios están mínimo en el nivel EWIs se ponderaría al 100%, si están por debajo del EWIs y por encima o igual del Límite, se pondera al 90% y si está por debajo del Límite, al 75%.

b) Objetivos de carácter cualitativo:

- Para la determinación de la retribución variable, podrán incluirse medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, adecuación a la política de gestión de riesgos y cumplimiento de la normativa externa e interna.
- Con el fin de considerar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza establecidos en la normativa, para la determinación de la retribución variable, se podrán incluir objetivos ASG para todos los miembros del colectivo identificado.

Una vez hecho los cálculos de la ponderación de cada uno de estos ratios, se calculará la ponderación media que se aplicará al importe variable "BRUTO" dando como resultado el importe variable "NETO", que será, en definitiva, la cantidad a pagar al colectivo identificado.

Ajustes ex - post de las remuneraciones.

La remuneración variable, incluida, en su caso, la parte diferida, solo se abonará o consolidará cuando sea sostenible en función de la situación financiera del Banco en su conjunto y esté debidamente justificada por los resultados de la Entidad. A estos efectos, dado que la remuneración variable se deriva de la participación en un órgano colegiado de carácter multidepartamental, la contribución individual y la de la unidad de negocio se consideran alineadas con los resultados globales de la Entidad, quedando el desempeño individual vinculado a las decisiones adoptadas y a los resultados obtenidos en el seno de dicho órgano.

Para ello, se tendrá en cuenta que el resultado del sumatorio del resultado, plusvalías/minusvalías latentes en patrimonio o contabilizadas directamente a reservas sea positivo.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá 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 de retribuciones ya

satisfechas (“clawback”) que pueden afectar hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total.

Por su parte, el periodo de aplicación de las cláusulas objeto del presente apartado abarcará los periodos de diferimiento y retención aplicables en cada caso. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que, en virtud de la aplicación del principio de proporcionalidad al que está sometido la entidad por ser entidad no significativa, no se aplique un esquema de diferimiento, el periodo de aplicación estará vigente durante el periodo de tiempo equivalente al que hubieran aplicado dichos requerimientos.

Cláusula *malus*

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

La remuneración variable podrá ser objeto de reducción por parte de Banca Pueyo, S.A. si durante el periodo hasta su consolidación el resultado del baremo para el cálculo de la retribución variable “NETA” recogido en el apartado “forma de cálculo” es negativo; esta cláusula se aplica a las remuneraciones variables ya devengadas y no satisfechas.

La retribución variable que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.- Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del límite fijado en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Consejo de Administración.
- 2.- En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
- 3.- Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad no previstas en el momento de generación de las exposiciones, siempre y cuando no se deban a cambios regulatorios.
- 4.- Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
- 5.- Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:

Ref. A-PRE-0001

Área responsable: **Secretaría Consejo Administración**

Versión: 6.0 – 10/04/2026

Pág. 30/40

- a) Sustitución de administradores acordada por Banco de España.
- b) Una actuación fraudulenta por parte de la persona perteneciente al colectivo identificado.
- c) El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de la persona perteneciente al colectivo identificado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
- d) Que la persona perteneciente al colectivo identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
- e) Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o por la Entidad por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- f) Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código ético que afecte especialmente a los riesgos).

En cualquier caso, la percepción de la retribución variable se producirá siempre que no esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de beneficios.

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la reducción de la retribución variable pendiente de abono, el Consejo de Administración de la entidad acordará la cuantía de reducción de la retribución.

Cláusula *clawback*

Para los casos en que el resultado del baremo para el cálculo de la retribución variable “NETA” recogido en el apartado “forma de cálculo” sea negativo a final de año, el colectivo identificado devolverá en el plazo máximo de un año el importe variable “NETO” negativo. Este año se computará a partir del cierre del ejercicio contable en que se haya producido la pérdida.

Además, se efectuará la devolución de la cuantía abonada en el plazo máximo de un año en los siguientes casos:

1. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del umbral de recuperación fijado en el Plan de Recuperación aprobado por el Consejo de Administración.
2. Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave en conducta, en Blanqueo de Capitales y Financiación Terrorismo).
3. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
4. Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
5. Sanción regulatoria calificada como muy grave y/o condena judicial relevante recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o Banca Pueyo por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
6. Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).
7. Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
8. Previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones cuando se considere que es oportuno y beneficioso para el mantenimiento sostenible de la entidad hacerlo de forma anticipada.

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la devolución de la retribución variable, el Consejo de Administración acordará la cuantía de la retribución que debe ser objeto de devolución a la Entidad.

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

Prohibición de operaciones de cobertura

Ref. A-PRE-0001

Área responsable: **Secretaría Consejo Administración**

Versión: 6.0 – 10/04/2026

Pág. 32/40

Los/as consejeros/as ejecutivos/as y el colectivo identificado 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 sin consolidar.

Proporción entre componentes de retribución fija y retribución variable

El componente variable de la retribución no podrá exceder del 100 por cien del componente fijo de la remuneración total, salvo que la Junta General acuerde elevar dicho porcentaje hasta un máximo del 200 por cien, de acuerdo con el procedimiento y límites que se establezcan por la normativa aplicable.

De conformidad con el párrafo anterior y el acuerdo adoptado por la Junta General de fecha 15 de diciembre de 2025, el componente variable de la remuneración podrá alcanzar hasta el 200% del componente fijo para el colectivo identificado, resultando de aplicación dicho límite máximo en la determinación de la remuneración variable individual.

3.6. Publicidad

Banca Pueyo, S.A. deberá publicar en su página web corporativa (www.bancapueyo.es) la información sobre remuneraciones que, en cada momento, venga requerida por la autoridad supervisora y la normativa aplicable que, se expondrá de manera clara, comprensible y comparable.

3.7. Evaluación y Supervisión de la Política de remuneraciones

El Consejo de Administración de la Entidad será el encargado de revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración siendo éste el responsable de la supervisión de su aplicación.

Asimismo, la Política de remuneraciones será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, que realizará la función de auditoría interna.

Además, el Comité de Nombramientos y Retribuciones deberá emitir un Informe Anual sobre remuneraciones que se censurará en el Consejo de Administración y que se someterá anualmente a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas ordinaria, tomando como base de dicho informe el elaborado por la función de auditoría interna.

3.8. Validez y revisión

La Política de Remuneraciones de la Entidad mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a su aprobación por la Junta General de accionistas (2026, 2027 y 2028), entrando en

vigor el presente texto el día 1 de enero de 2026, salvo que la legislación aplicable en cada momento establezca un plazo de vigencia diferente, en cuyo caso, se estará a lo allí establecido.

Esta Política de Remuneraciones será revisada, antes del plazo establecido de vigencia de la misma siempre que la legislación aplicable en cada momento introduzca reformas sustanciales que hagan necesaria su modificación.

Para los casos en que sea preciso la modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones se requerirá su sometimiento y aprobación por la Junta General de accionistas conforme al trámite previsto para su aprobación, establecido en el Punto 2 de este documento.

3.9. Firmas y aprobaciones

Se aprueba y confirma el contenido de la Política de Remuneraciones de Banca Pueyo.

6. FIRMAS Y APROBACIONES

Se aprueba y confirma el contenido de la Política de Remuneraciones en el Consejo de Administración de la Entidad.

Ref. A-PRE-0001

Área responsable: **Secretaría Consejo Administración**

Versión: 6.0 – 10/04/2026

Pág. 35/40

7. PLAN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO

La secretaría del consejo será responsable de la presente Política y propondrá los cambios, tanto en el contenido de la Política, como en los procedimientos descritos que identifiquen en su área de responsabilidad. Asimismo, cualquier persona afectada por la Política o por los procedimientos que de ella dimanen propondrá cambios y las razones por las que se formulan las propuestas de modificación a la secretaría del Consejo.

Por otra parte, el departamento de Auditoría Interna supervisará el cumplimiento de la Política e informarán sobre cualquier incumplimiento detectado al Consejo de Administración.

Periódicamente, se revisará:

- El contenido de la Política y su adecuación con las exigencias normativas.
- El grado de cumplimiento de la Política y sus procedimientos.

En todo caso, se procederá a actualizar la Política siempre que se produzca una modificación o aprobación de la normativa que afecte al contenido de la Política junto a la función de Cumplimiento Normativo.

8. MODIFICACIONES Y BAJAS

En el caso en el que se requiera de una modificación o actualización de la Política, el encargado de esta labor realizará el cambio en el documento e indicará la nueva versión en el apartado de “control de versiones”.

La Política debe estar en todo momento actualizada. Las causas de modificación y actualización pueden ser identificadas en las siguientes situaciones:

- Cambios derivados del proceso de seguimiento y control.
- Cambios en los objetivos y estrategia de negocio.
- Cambios en el enfoque de gestión.
- Nuevas políticas o modificaciones sobre las existentes.
- Modificación de los procesos o procedimientos.
- Modificación de la estructura organizativa.
- Cambios en el marco normativo.

Las modificaciones en el documento se realizarán una vez que los cambios hayan sido aprobados por el responsable de aprobación.

9. ALMACENAMIENTO Y DIFUSIÓN

Como norma general, la distribución de la política o procedimiento se realizará mediante publicación en formato PDF en la Intranet de la Entidad. Excepcionalmente, se distribuirán copias en soporte papel o en soporte informático a aquellas personas a las que no le sea posible acceder a la Intranet.

Esta Política será transparente para todo el personal de la entidad.

El acceso a la Política o procedimiento estará limitado a aquellas personas que en su momento determine el propietario de la Política.

10. CONTROL DE VERSIONES

Fecha	Órgano	Motivo	Versión
09/06/2015	Junta General	Aprobación inicial	1.0
14/05/19	Junta General	Expiración período de vigencia	2.0
27/05/2021	Junta General	Expiración período de vigencia	3.0
	Junta General	Modificación texto y adaptación al Plan de Igualdad	4.0
15/12/2025	Junta General	Modificación del texto	5.0
10/04/2026	Junta General	Modificación del texto	6.0

11. REFERENCIA A OTROS DOCUMENTOS INTERNOS

Esta Política deberá ser interpretada junto con los textos corporativos y legislación aplicable en cada momento, y en particular, junto a los Estatutos Sociales, Reglamento de la Junta General, Reglamento del Consejo de Administración, Reglamentos de los órganos colegiados (Comisión Ejecutiva, Comité de Auditoría y Riesgos y Comité de Nombramientos y Remuneraciones).

Asimismo, el contenido de esta Política debe analizarse en consonancia con:

- Política de Gobierno Interno
- Manual de Proporcionalidad
- Código Ético
- Plan de Igualdad
- Política de gestión de conflictos de interés
- Política de Diversidad
- Plan de Igualdad