

POLITICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE BANCO COOPERATIVO ESPAÑOL, S.A.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	3
3. PRINCIPIOS GENERALES	3
4. PROCESO ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA	5
5. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	5
6. SISTEMA DE REMUNERACIONES Y PERIODICIDAD DE SU REVISIÓN	6
7. REMUNERACIÓN GLOBAL DE CONSEJEROS	7
8. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	7

HISTORIAL DE VERSIONES Y MODIFICACIONES

Versión	Secciones Afectadas	Descripción de la modificación	Autor	Fecha
Inicial	Todas	Versión Inicial	Asesoría Jurídica	27/05/2021
V01	Todas	Revisión completa	Asesoría Jurídica	20/06/2024
V02	Todas	Revisión completa	Asesoría Jurídica	18/12/2025

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Cooperativo Español, S.A. En ella se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, los principios generales de la Política de Remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

El artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, la "LOSS") establece que la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá al mismo régimen de aprobación establecido para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil. Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies del 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 de Sociedades de Capital" o "LSC"), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros como punto separado del orden del día y para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta del Comité de Remuneraciones, ha acordado en su reunión de 14 de noviembre de 2025, proponer a la Junta General de Accionistas la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de BANCO COOPERATIVO ESPAÑOL, S.A. con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

2. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Remuneraciones de Consejeros resultará de aplicación a todos los miembros del Consejo de Administración.

3. PRINCIPIOS GENERALES

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema retributivo previsto estatutariamente, sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración del Banco a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

La presente Política de remuneraciones de los consejeros se rige por los siguientes principios generales:

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

Alineación con los intereses a largo plazo: La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

Supervisión y efectividad: El Consejo de Administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.

Flexibilidad y transparencia: Las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. No obstante lo anterior, las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.

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

Independencia: La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los consejeros, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio

La Política se ha elaborado teniendo en cuenta la redacción del artículo 25 de los Estatutos Sociales de la Sociedad y con el fin de completar la regulación del régimen retributivo de los Consejeros.

4. PROCESO ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA

Para la confección de la presente Política de remuneraciones de Consejeros se ha llevado a cabo un análisis por parte del Comité de Remuneraciones de la entidad, fruto del cual ha sido elaborado un informe específico que ha sido aprobado por unanimidad en el seno de dicho comité. Tanto en el comité de Remuneraciones como en el Consejo de Administración se han analizado los posibles conflictos de interés que pudieran surgir en este proceso sin que hasta la fecha hayan sido detectados. En todo caso, si fuera detectado un potencial conflicto de interés, se pondrían en marcha de forma inmediata medidas ya implantadas en los procesos internos de la entidad como son:

- Requerir al consejero para abstenerse de participar en reuniones o en la adopción de decisiones relativas al asunto concreto.
- Seguimiento específico por el Banco de la evolución en la neutralización del conflicto de interés

5. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

La presente Política se ha diseñado con los siguientes objetivos:

- Prevenir una excesiva asunción de riesgos
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo
- Prevenir los posibles conflictos de interés
- Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Entidad.

Con esta Política se pretende definir y controlar las prácticas retributivas del Banco para con sus consejeros a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la Entidad incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos. De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer y retener a los perfiles más adecuados y, por otro, contribuir a que la Entidad pueda cumplir con sus intereses y estrategia empresarial dentro del marco en que desarrolla su actividad. El esquema retributivo que se desarrolla a continuación contribuye a la sostenibilidad a largo plazo de la entidad mediante una modalidad de retribución estable no condicionada al cumplimiento de objetivos que puedan llegar a incentivar comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos. La retribución está limitada a dietas, cuya cuantía ya está fijada en los Estatutos Sociales, y a una asignación fija a aquellos consejeros que desempeñen determinadas funciones y responsabilidades, en particular a aquellos que ostenten cargos en los distintos comités. Las dietas ya están previamente determinadas en el artículo estatutario, y éstas junto con la asignación fija nunca podrán superar el límite máximo que la Junta de Accionistas establezca. Con todo ello, se consigue mantener en todo momento un total control y

cuantificación de la retribución a los Consejeros lo cual aporta estabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la entidad

6. SISTEMA DE REMUNERACIONES Y PERIODICIDAD DE SU REVISIÓN

Conforme al artículo 25 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de administración serán retribuidos mediante una dieta de mil ciento nueve euros con dos céntimos brutos por cada sesión diaria del Consejo a la que asistan, no acumulable, la cual será actualizable anualmente con el índice del coste de la vida por el instituto Nacional de Estadística u organismo que en el futuro publicara dicho índice. En el caso de las reuniones de los Comités del Consejo, se devengará el derecho a esta dieta si la reunión se celebra en un día diferente al de la reunión del Consejo de Administración.

Además, en función de las responsabilidades y funciones que ostenten los consejeros, y en particular por sus cargos en los distintos comités y demás circunstancias objetivas que se considere relevantes, se retribuirá a los miembros del Consejo de Administración con una asignación fija anual de 30.000 euros. Será decisión del Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Retribuciones la determinación del importe que corresponda a cada uno de los consejeros y la periodicidad de su percepción pudiendo dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los consejeros.

Los criterios de reparto de la asignación fija son, por tanto, las funciones y responsabilidades específicas que cada uno de los consejeros desempeñe, en particular, la pertenencia comités y los cargos que ostenten dentro de los mismos y otras circunstancias objetivas relevantes, siendo obligación del Consejo de Administración aplicar dichos criterios y proceder a su asignación. Esta asignación fija será igualmente actualizable anualmente con el índice del coste de la vida por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que en el futuro publicara dicho índice, en los mismos términos y fechas en que se actualice la dieta por asistencia.

Será considerado requisito o circunstancia objetiva a tener en cuenta para recibir asignación fija, que el consejero no ostente un cargo en el órgano gobierno, en la alta Dirección o empleado de un accionista del Banco. Se entiende, en este caso, que el desempeño de su cargo en el consejo del Banco forma parte del ejercicio de sus funciones en el órgano de gobierno o la alta dirección o como empleado de la entidad accionista, siendo ya debidamente retribuido por ello en la misma.

Asimismo, los Consejeros serán reembolsados a razón del importe establecido como renta exenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas para kilómetro recorrido o por la presentación del correspondiente billete de viaje o factura para aquellos residentes fuera de la península ibérica.

Los miembros del Consejo de Administración tendrán derecho al reembolso de cualquier gasto razonable debidamente justificado que esté relacionado directamente con el desempeño de su cargo de consejero.

El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por todos los conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto fije la Junta General de Accionistas. La cantidad así fijada se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la junta general.

De acuerdo con el artículo 33 de la Ley 10/2014 de ordenación y supervisión de las Entidades de Crédito y el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Junta General de Accionistas la aprobación de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros como punto separado del orden del día y para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

7. REMUNERACIÓN GLOBAL DE CONSEJEROS

Sujeto a la aprobación por la Junta General de Accionistas a la que se somete esta Política, el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales ascenderá a 450.000 euros brutos. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se acuerde su modificación por la propia Junta General de Accionistas.

8. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La Política será aprobada por la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previo informe del Comité de Remuneraciones. Se someterá a la consideración de la Junta que la presente Política sea aplicable desde el momento de su aprobación, en su caso, y durante los tres ejercicios siguientes, es decir, desde la aprobación por parte de la Junta y hasta el 31 de diciembre de 2028. La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Entidad o el Banco de España, se estime procedente incluir.

Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital. De acuerdo con el citado artículo, esta Política de Remuneraciones del Consejo de Administración se acompaña de un informe motivado justificativo del Comité de Remuneraciones.