COLECTIVO IDENTIFICADO.

CARACTERÍSTICAS DE LA CONCEPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN.

Consejeros Externos.

Perciben únicamente una dieta por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y resto de comisiones. Dicha dieta, sin embargo, no la cobran los consejeros que ocupan cargos de alta dirección en la sociedad matriz (Kutxabank S.A.).

De conformidad con lo previsto en el artículo 9 del Reglamento del Consejo, los miembros del Consejo de Administración percibirán por el desempeño de sus funciones una cantidad fija en concepto de dietas de asistencia, que se asignará globalmente en la cuantía que fije para el ejercicio en curso el accionista único, Kutxabank S.A.

El pago de las dietas se efectúa atendiendo al número de asistencias de cada Consejero/a al Consejo de Administración o a cualquiera de sus Comisiones delegadas.

Consejeros Ejecutivos:

De conformidad con lo previsto en el artículo 27.2 de los Estatutos Sociales del Banco, los miembros del Consejo de Administración a quienes se hayan delegado funciones ejecutivas en la Sociedad, tendrán derecho a recibir una retribución por el desarrollo de tales funciones,

- bajo la oportuna relación laboral o mercantil.
- cantidad a percibir que será fijada por el Consejo de Administración (partiendo del importe global máximo determinado por la Junta General de accionistas,) y que consistirá en la percepción de una cantidad fija en metálico, adecuada a las responsabilidades asumidas,
- y una cobertura asistencial de contingencias a través de los sistemas de seguro oportunos.

No obstante lo anterior, este derecho a la percepción de cantidades de CAJASUR BANCO, no concurrirá en aquellos consejeros que, pese a haber sido delegatorios de funciones ejecutivas en el Banco, ostenten a su vez, una relación laboral o mercantil con la Entidad que, a cada momento, sea la sociedad matriz o dominante del Banco.

Alta Dirección y resto del colectivo identificado:

Retribución fija.

El sistema vigente para el citado colectivo calcula la retribución fija tomando como referencia las bandas salariales representativas de la situación de mercado, obtenidas regularmente por la participación en estudios retributivos comparativos realizados por consultoras independientes para la sociedad matriz (Kutxabank S.A.) y en la que también se ha considerado a Cajasur. En primer lugar, se realiza una clasificación interna de los puestos funcionales por niveles en función del grado de contribución y responsabilidad dentro en la Organización, y se solicitan para cada nivel referencias medias de mercado para puestos.

CajaSur Banco, S.A.U. Ronda Tejares, 18-24, Córdoba. Registro Mercantil Córdoba, tomo 2458, folio 1, inscripc. 1ª, hoja CO-35656. C.I.F A95622841

Retribución variable.

El sistema para determinar la retribución variable del colectivo de referencia toma también en consideración estudios comparativos de mercado.

Los sistemas de retribución variable aplicables a las funciones de control interno presentan elementos diferenciadores frente al modelo general, con el objetivo de salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control.

De acuerdo con los principios de proporcionalidad y materialidad recogidos dentro del marco normativo prudencial, en la política retributiva interna y del Grupo Kutxabank, en función de la significación de las cuantías de retribución variable, tanto en términos absolutos como relativos en relación al mercado y el perfil de capitalización de la Entidad, al colectivo identificado de Cajasur Banco le resultan de aplicación las siguientes mecanismos para permitir alinear la retribución variable con el riesgo:

Diferimientos de variable.

La cláusula de diferimiento consiste en liquidar, en los supuestos en los que resulte de aplicación, tan sólo el 60% de la retribución variable anual en el ejercicio siguiente al de su devengo, quedando diferido el cobro del 40% restante a lo largo de los tres años posteriores, a razón de un tercio cada año. La liberación de la parte diferida, una vez finalizados los períodos de retención, estará supeditada a una valoración o ajuste a riesgo ex-post, pudiendo llegar a quedar reducida o incluso eliminada en caso de que no resultara sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, si no se justifica en función de los resultados de la misma, de la unidad de negocio o del directivo/a.

Liquidación de variable en instrumentos de capital.

De forma análoga a la cláusula anterior, como parte integrante de la política de remuneración, se realiza igualmente, en los supuestos en los que resulta de aplicación, la liquidación del 50% de la retribución variable en efectivo y el otro 50% en instrumentos de capital.

De acuerdo con la específica estructura societaria de Cajasur Banco S.A.U, este último 50% se articula por medio de instrumentos sustitutivos de acciones que representan el valor de la Entidad, cuya liquidación final quedará condicionada, igual que la parte en efectivo, a la existencia de una evaluación ex-post favorable, siguiendo los criterios recogidos en la política retributiva interna y del Grupo Kutxabank.

Cláusulas de ajuste expost al riesgo, malus y clawback.

Tal y como establece el marco normativo prudencial, sin perjuicio de los principios generales del derecho contractual y laboral de cada estado miembro, el ajuste *expost* al riesgo aludido anteriormente podría afectar hasta el 100% de la remuneración variable devengada por el colectivo identificado. De esta forma, bien se trate de cantidades liquidadas en efectivo o en instrumentos, diferidas o no diferidas, todas ellas podrían quedar ajustadas total o parcialmente en virtud de la cláusula *"malus"*,

CajaSur Banco, S.A.U. Ronda Tejares, 18-24, Córdoba. Registro Mercantil Córdoba, tomo 2458, folio 1, inscripc. 1ª, hoja CO-35656. C.I.F A95622841

que permitiría reducir importes de retribución variable diferidos pendientes de liquidación, y/o la cláusula de recuperación o *"clawback"*, que permitiría la recuperación de importes ya satisfechos, ambas incluidas en la política retributiva interna de Cajasur Banco.

Sistemas de previsión.

Existen dentro de la Entidad, sistemas de previsión social de aportación definida que cubren la contingencia de jubilación, y adicionalmente cubren también los riesgos de fallecimiento e invalidez, definiendo para estos casos una serie de prestaciones complementarias.

El régimen de aportaciones está definido en convenio colectivo y acuerdos laborales firmados con la representación de los trabajadores, y sigue criterios de regularidad, ajenos al resultado anual de la entidad.

Buena parte del colectivo identificado, salvo la alta dirección que no tiene sistemas de previsión, comparte con el resto de plantilla estos sistemas, que están en línea con el mercado.

No existen beneficios discrecionales asimilados a la retribución variable, que tengan relación con los resultados o que coincidan con la descripción amplia establecida por la circular 2/2016 de Banco de España.

Por todo lo anterior, los sistemas de previsión social en CAJASUR BANCO S.A.U. son compatibles con la estrategia empresarial, los objetivos y los intereses a largo plazo, y no comprometen su grado de solvencia.

Indemnizaciones por cese.

Los pactos indemnizatorios que afecten al colectivo identificado, quedan igualmente sujetos a las restricciones aplicables a la remuneración variable en los términos previstos por las Directrices EBA sobre políticas de remuneración adecuadas, en aplicación asimismo del principio de proporcionalidad recogido en las mismas, y de acuerdo con la regulación existente al respecto en la política retributiva interna de Cajasur Banco.

CajaSur Banco, S.A.U. Ronda Tejares, 18-24, Córdoba. Registro Mercantil Córdoba, tomo 2458, folio 1, inscripc. 1ª, hoja CO-35656. C.I.F A95622841