COLECTIVO IDENTIFICADO.
MOTIVACIÓN DE LOS POSIBLES PLANES DE REMUNERACIÓN VARIABLE Y OTRAS VENTAJAS NO PECUNIARIAS. PRINCIPALES PARÁMETROS.

CAJASUR BANCO S.A.U. desarrolla su actividad en un entorno muy competitivo donde la consecución de los objetivos depende en gran medida de la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la entidad de las personas que desempeñan puestos clave y lideran la organización.

En este sentido, CAJASUR BANCO, con carácter general, entiende la compensación como un elemento inspirador del espíritu de superación y como un elemento de creación de valor en el largo plazo que permita:

1. Contribuir en la consecución de los objetivos de la Entidad a corto, medio y largo plazo, acorde con una estrategia de sostenibilidad y con visión de futuro.
2. No introducir elementos que puedan alterar el perfil de riesgo razonable de la Entidad.
3. Equilibrar de forma razonable los componentes fijo y variable de la retribución, en concordancia con las características de la función, el nivel de responsabilidad y compromiso.
4. Aportar equidad a la política retributiva, conforme a la evolución de la Entidad y a la situación del mercado.

Retribución variable.

Cada puesto tiene asignado un bono de referencia, en función de si se trata de un puesto de negocio o de áreas de apoyo. Sobre esta referencia, se construye la retribución variable, en un modelo que pondera tanto métricas de evolución del Banco, como de desempeño de cada partícipe en el Plan.

Así, el modelo aplicado en 2019 contemplaba los siguientes objetivos y ponderaciones:

i.- Objetivos del Banco	**80%**
1. Margen de Clientes	20%
2. Beneficio	20%
3. Volumen Negocio Red	10%
4. Evolución de Morosidad	20%
5. Gastos de Administración	10%
ii.- Evaluación del desempeño	**20%**

El logro, lleva aparejado una escala del 80% al 120%

Funciones de control: Los sistemas de retribución variable aplicables a las funciones de control interno presentan elementos diferenciadores frente al

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

modelo general, con el objetivo de salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control. Así, estos sistemas específicos están principalmente orientados al cumplimiento de objetivos ajustados al riesgo y en buena parte de los casos a indicadores específicos del área, con las siguientes ponderaciones: un límite del 25% de peso en las métricas de negocio (margen/volumen), un 40% o 30% de indicadores ajustados al riesgo y al seguimiento del grado de solvencia, y una ponderación similar (30%/40%) orientado a métricas cuantitativas y cualitativas particulares de control específicas de cada área, incluyendo un 20% de evaluación discrecional del desempeño.

La evaluación del desempeño la realiza el superior jerárquico en base a una matriz de doble entrada que mide esfuerzo y resultados. Una evaluación del desempeño negativa supone la supresión de la retribución variable, y por otra parte, con logros extraordinarios, este componente puede alcanzar un devengo máximo del 30%.

Por otra parte, el Consejo de Administración aprobó en 2019, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, un plan complementario de retribución variable a largo plazo que incluye a algunos miembros de la Alta Dirección. El periodo de evaluación del cumplimiento abarcará el trienio 2019-2021, para el cual se han establecido objetivos ligados al Plan Estratégico del Grupo Kutxabank, divididos en tres grandes bloques de indicadores cuantitativos, uno de retorno de beneficio y margen recurrentes, otro de ratios de eficiencia, morosidad y core capital, y un tercero con métricas asociadas a la agenda digital, con unas ponderaciones de 45%, 47% y 8% respectivamente, supeditadas en su conjunto al cumplimiento de otros indicadores llave de índole cualitativa, relativos a los requerimientos supervisores de capital y la evaluación cualitativa del desempeño durante todo el periodo. La liquidación del plan quedará sujeta a una evaluación del grado de cumplimiento una vez finalizado el periodo plurianual de devengo, a partir de 2022, condicionada asimismo por los mecanismos de ajuste expost al riesgo en los sucesivos ejercicios en los términos establecidos en la política retributiva del Grupo y el marco regulatorio.

Ventajas no pecuniarias.

Los miembros del colectivo identificado comparten en muchos casos con el resto de la plantilla los beneficios sociales no pecuniarios previstos en el convenio colectivo y los acuerdos laborales firmados con la representación de los trabajadores, como puedan ser por ejemplo el disfrute de seguros médicos o seguros de vida en los que, en algunos casos, el coste es compartido entre el beneficiario y la Entidad. En otros casos, estos beneficios están regulados de forma expresa y diferenciada en contrato.

En cualquier caso, estos beneficios tienen como principal motivación la vinculación del ejecutivo/a a largo plazo, y siempre están alineados con la estrategia y los valores de la Entidad, sin comprometer su solvencia a largo plazo.

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