COLECTIVO IDENTIFICADO.
INTEGRACIÓN DE LOS RIESGOS DE SOSTENIBILIDAD
EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Política de remuneración actualmente vigente.

El Marco Corporativo de Política Retributiva del Grupo Kutxabank, aplicable al denominado perímetro de consolidación prudencial del Grupo Kutxabank, que incluye a las entidades de crédito, sociedades de inversión y compañías de seguros del Grupo, fue aprobado por el Consejo de Administración de Kutxabank en mayo de 2019. Asimismo, en el caso de Cajasur, el Marco de Política Retributiva de Cajasur Banco S.A.U, aplicable actualmente en la entidad, fue aprobado por su Consejo de Administración en octubre de 2019.

Cabe destacar que, además del mencionado marco de política retributiva de la Entidad, que recoge los principios, gobernanza corporativa en materia de remuneraciones, y las reglas de funcionamiento y mecanismos de control de la política y prácticas de remuneración de los diferentes colectivos a los que van dirigidos (miembros del Consejo de Administración, resto del colectivo identificado y de la plantilla en general), forman parte indisociable de la política retributiva los diferentes planes de remuneración que aprueban los órganos de gobierno y dirección de Cajasur, así como los informes de autoevaluación del colectivo identificado y la propia evaluación anual central e independiente de la política retributiva, entre otros contenidos e informes.

Política Retributiva y riesgos de sostenibilidad.

En relación a la recientes previsiones normativas y expectativas supervisoras en la materia, introducidas principalmente por la CRD V, en su artículo 98.8 y el documento de debate publicado por la EBA en relación con la gestión y supervisión de los riesgos relacionados con el denominado "**ESG**" (Environmental, Social and Governance), publicado en octubre de 2020, así como el Reglamento UE 2019/2088, de noviembre de 2019, cabe destacar las siguientes consideraciones.

De acuerdo con el párrafo 16 del borrador de nuevas directrices EBA sobre las políticas de remuneración adecuadas bajo la Directiva 2013/36/EU (EBA/CP/2020/24) deben cumplir lo siguiente:

> "*La política de remuneración para todo el personal de la entidad será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, la cultura corporativa, los valores, cultura del riesgo, incluso con respecto a los factores de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), los intereses a largo plazo de la entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos. Al actualizar la política de remuneración se tendrá en cuenta cualquier cambio en estos objetivos y medidas. Las entidades garantizarán que las prácticas de remuneración sean acordes con su propensión general al riesgo, teniendo en cuenta todos los riesgos, incluidos los riesgos de reputación y los riesgos resultantes de la venta abusiva de productos. Las entidades también tendrán en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas o propietarios, dependiendo de la forma jurídica de la entidad.*"

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

De acuerdo con lo anterior, el Marco de Política Retributiva de Cajasur recoge, entre sus principios generales, lo siguiente:

La **sostenibilidad a largo plazo**, constituye uno de sus principios generales. En este sentido, la Entidad, con carácter general, entiende la compensación como un elemento inspirador del espíritu de superación y como 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.

Como muestra de la coherencia de la política retributiva con la estrategia de sostenibilidad, cabe destacar:

Con la "***E***" de medioambiental:

La Entidad ha puesto en marcha diferentes iniciativas para tratar de vincular el sistema de retribución variable que resultará de aplicación al colectivo identificado en 2021 con variables asociadas a la estrategia de sostenibilidad.

"***S***" de social

El Plan de Igualdad de Cajasur constituye un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

La política de igualdad de Cajasur recoge los siguientes principios en su Código de Conducta:

1) Constituye un principio básico de actuación de la Entidad, proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional y en todas sus actuaciones en general, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, origen social, estado civil, orientación sexual, ideología, religión o condición física.
2) El respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad, actuando en un clima de respeto a su dignidad en el marco de dicha diversidad, es principio básico de actuación de Cajasur.
3) Promover el respeto a la dignidad de las personas, la equidad, la cooperación y el logro de un clima laboral positivo.
4) La Entidad tiene en consideración la vida familiar-personal de sus empleados y empleadas y promueve medidas específicas de conciliación tendentes a la compatibilización, en la medida de lo posible, de las necesidades familiares y la

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

realización de la actividad profesional, siempre de acuerdo con las necesidades organizativas y de negocio.

5) Cajasur promueve y fomenta acciones para la formación de sus empleados y empleadas. Las acciones formativas tendrán como objetivos fundamentales: el cumplimiento de la normativa en materia de formación que afecte a los empleados y empleadas de entidades financieras, el reciclaje profesional y la permanente actualización de los conocimientos de la plantilla, el desarrollo de la carrera profesional de los empleados y empleadas, el desarrollo personal y la contribución a la consecución de los objetivos de Cajasur, y todo ello en el marco adecuado que garantice la igualdad de oportunidades.

Cajasur, comprometida con la defensa de la dignidad de los trabajadores, no permitirá ni tolerará el acoso moral, sexual o por razón de sexo en el marco de las relaciones laborales.

Por otra parte, tal y como recoge el Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, regula los diferentes conceptos retributivos sin que exista diferencia en función del género.

Adicionalmente, en la memoria no financiera, de RSE, el Grupo Kutxabank publica diferentes indicadores vinculados a factores sociales y relativos a la política retributiva vigente en el Grupo, entre los que destacan, el promedio de la brecha salarial por género, el promedio entre la compensación anual más alta y la mediana de la compensación total anual de todos los empleados, que pueden dar una idea del compromiso real del Grupo con los referidos principios.

"***G***" de buen gobierno.

De acuerdo con los principios de gestión prudente del riesgo y vinculación a resultados, recogidos en la política retributiva de la Entidad, en caso de un desempeño inferior al esperado, en particular dentro del Colectivo identificado y en general en toda la organización, pueden darse varias consecuencias que pueden implicar un ajuste a la baja en la remuneración. Existe un procedimiento reglado interno para la evaluación anual del desempeño por parte del superior jerárquico, que tiene efectos en la retribución variable. Sin perjuicio de esta evaluación que se pone en marcha anualmente de oficio por parte de la Entidad para todos los puestos de la organización, pueden darse otros procedimientos ad hoc ante circunstancias sobrevenidas o ante necesidades organizativas. Estas circunstancias cubren la evaluación *ex ante* de los resultados, cuya regularidad, por lo general, es anual. Sin embargo, y especialmente en lo que respecta al colectivo identificado, existe además, según el caso, una evaluación de resultados *ex post*, que incluye no sólo los resultados de la Entidad o de la unidad en cuestión, sino de la gestión realizada individualmente por el directivo o directiva en particular.

En este sentido, existen en la política retributiva, mecanismos de ajuste al riesgo de la retribución variable del colectivo identificado, tanto *ex ante* (el denominado "*malus previo*") como *ex post* (principalmente a través de las cláusulas "malus" y "*clawback*"). Estos mecanismos permitirían reducir o incluso anular o suspender la retribución variable, antes o durante el proceso de evaluación y, en su caso, concesión, o con posterioridad a la misma, reduciendo los importes diferidos pendientes de liquidación, o incluso, recuperando importes ya satisfechos.

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

Entre las posibles causas que permitirían aplicar los referidos mecanismos de ajuste se encuentra el incumplimiento de los procedimientos internos, del marco normativo, o las buenas prácticas bancarias, como puedan ser los incumplimientos del marco de gestión del riesgo, o posibles motivaciones que hagan perder la idoneidad para el desempeño del puesto.

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