



POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE AL COLECTIVO IDENTIFICADO DE CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A.

Esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración de CBNK, Banco de Colectivos S.A en su sesión celebrada el día 30 de octubre de 2025

Índice

1	Antecedentes	3
2	Objeto y ámbito de aplicación	4
3	Requerimientos en materia de retribución variable	5
3.1	Principios específicos	5
3.2	Proporción con respecto a la retribución fija	7
3.3	Cláusula de diferimiento	8
3.4	Pago en instrumentos y periodo de retención	8
3.5	Ajustes <i>ex - post</i> de las remuneraciones	8
3.5.1	Cláusula de reducción o "malus"	9
3.5.2	Cláusula de recuperación o "clawback"	10
4	Requerimientos en materia de indemnizaciones	12
5	Requerimientos en materia de previsión social	14
6	Principio de proporcionalidad	15
7	Prohibición de las operaciones de cobertura	16
8	Gobernanza	16
9	Control y supervisión	17
10	Aprobación, duración y revisión de la Política	18
	ANEXO I: CERTIFICADO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE CBNK PARA LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	19
	ANEXO II: POLÍTICA DE DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DE CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A.	20
	ANEXO III: POLÍTICA DE APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE REDUCCIÓN Y/O DEVOLUCIÓN DE RETRIBUCIONES APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO DE CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A.	54

1 Antecedentes

La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("LOSS") adaptó a nuestro ordenamiento jurídico los sustanciales cambios de la normativa aplicable a las entidades de crédito introducidos por el Reglamento (UE) nº 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión y la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión ("CRD V").

Posteriormente, fue publicado el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la LOSS ("ROSS") y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del 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 (UE) nº 575/2013 ("Circular 2/2016"), que completan la transposición de la normativa europea en materia de remuneraciones de las entidades financieras a nuestro ordenamiento jurídico.

Por su parte, las Directrices emitidas por la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, de 2 de julio de 2013 ("Guía de la EBA"), asumidas como propias por el Banco de España, desarrollan los requisitos aplicables a las retribuciones del personal de las entidades de crédito y, en particular, las de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo entre las que se incluyen todos los miembros del Consejo de Administración.

Conforme al artículo 29.1.d) de la LOSS y en virtud de lo contenido en la Directriz 14 de la Guía de la EBA, CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A. ("CBNK", el "Banco" o la "Entidad"), está obligada, como entidad de crédito, a contar con políticas y prácticas de remuneración para todo el personal que sean no discriminatorias en cuanto al género y compatibles, y que al tiempo promuevan, una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

Asimismo, el artículo 32 de la LOSS establece que las entidades de crédito, al fijar y aplicar la política de remuneración global, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensión, de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, se atenderán a los requisitos establecidos en la propia LOSS de manera acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

Dichos principios, contenidos en el artículo 33 de la LOSS, deben aplicarse como mínimo a todos los miembros del consejo de administración y de la alta dirección, a todos los miembros del personal con responsabilidades de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes de la entidad, a los miembros del personal que hayan recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan determinadas condiciones.

Por otro lado, en el ejercicio de la labor de protección del cliente financiero y de supervisión de la conducta de las entidades y transparencia informativa, el Banco de España, tras haber efectuado un profundo análisis del funcionamiento y la organización de los Servicios de Atención al Cliente (en adelante, SAC) de las entidades supervisadas, ha identificado las mejores prácticas existentes en ese ámbito y ha publicado en 2021 una Guía sobre los criterios de organización y funcionamiento de los

servicios de atención al cliente de las entidades supervisadas por el mismo, que afectan a las políticas de remuneración.

Se publica también el 29 de mayo de 2020 las Guías finales de la EBA sobre concesión y seguimiento de préstamos, que tienen impacto en las prácticas retributivas aplicables al personal implicado en esta materia.

En cumplimiento de lo que precede, el presente documento contiene la Política de remuneración para el Colectivo Identificado de CBNK (la "Política Retributiva" o la "Política"), aprobada por el Consejo de Administración del Banco, conforme al apartado 2 del artículo 33 de la LOSS.

Asimismo, la presente Política es coherente con la política de sostenibilidad y con los principios y valores de la Entidad en la gestión de riesgos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, y se ajusta a las disposiciones del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, en tanto en cuanto establece un sistema de remuneración basado en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, contribuye al buen gobierno corporativo de la Entidad, al estar alineada con el código interno de conducta y mitiga una excesiva asunción de riesgos, en particular mediante la práctica de diferimiento en la percepción de parte del componente variable de la retribución, la posibilidad de aplicar cláusulas malus y ajustes ex post, entre otras medidas.

Las disposiciones de esta Política quedarán complementadas por la política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad vigente en cada momento. Además del marco normativo general, se tendrán en cuenta las directrices o guías de buenas prácticas en la materia que puedan estar en vigor en cada momento.

2 Objeto y ámbito de aplicación

La presente Política Retributiva contiene las cláusulas especiales que aplican al sistema retributivo de las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en perfil de riesgo de la entidad, ateniéndose a los principios y requisitos establecidos en materia de remuneraciones, de manera acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades (el "Colectivo Identificado") de CBNK.

En concreto, esta Política tiene por objeto definir las características específicas del sistema de retribución del Colectivo Identificado de CBNK, y regular la forma y fechas de abono de estas retribuciones, así como los requisitos y condiciones para el pago de las mismas.

La determinación del Colectivo Identificado de la Entidad será llevada a cabo y revisada anualmente por su Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Banco, en cada momento, de acuerdo con la política de determinación del Colectivo Identificado que a estos efectos la Entidad ha aprobado, y que se incluye como Anexo II de la presente Política.

3 Requerimientos en materia de retribución variable

3.1 Principios específicos

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

Adicionalmente a los principios generales aplicables a todos los empleados de la Entidad, la presente Política Retributiva estará regida por los siguientes principios:

- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros. En particular, la Política será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (“ASG”), la cultura y los valores corporativos, la cultura del riesgo de la Entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos.
- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la Entidad.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- Asimismo, al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- En el caso de que CBNK sea beneficiaria de una intervención pública excepcional, la remuneración variable se limitará estrictamente a un porcentaje de ingresos netos cuando sea incompatible con el mantenimiento de una base sólida de capital y con la oportuna renuncia al apoyo público. Asimismo, la Entidad deberá reestructurar las remuneraciones, de modo que estén en consonancia con una adecuada gestión de riesgos y un crecimiento a largo plazo, incluso estableciendo si procede, límites a la remuneración.
- La Entidad no podrá asumir la obligación de abonar la remuneración variable o los beneficios discrecionales de pensiones cuando, aun cumpliendo los requisitos de colchón, la distribución en conexión con el capital de nivel 1 ordinario implique a una disminución hasta un nivel en el que ya no se respeten los requisitos de colchón.

Asimismo, en el caso de que CBNK no se atenga o rebasen los requisitos combinados de colchón deberá calcular el importe máximo distribuible (“IMD”), así como el ratio de apalancamiento relacionado con el importe máximo distribuible

("A-IMD"), con anterioridad a asumir la obligación de abonar la remuneración variable o beneficios discrecionales de pensiones, así como abonar una remuneración variable que se asumió en un momento en el que la Entidad no se atenía al requisito combinado de colchón.

- La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
- La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración. Excepcionalmente, la remuneración variable podrá ser garantizada cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo.
- La remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o se entrará en posesión de la misma únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.
- La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes obtenidos anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación.
- Los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.
- El personal que ejerce funciones de control dentro de la Entidad es independiente de las unidades de negocio que supervise, cuenta con la autoridad para desempeñar su cometido y es 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.
- La remuneración del personal que ejerza funciones relacionadas con la oferta o suministro de productos y servicios bancarios a los consumidores, en particular, el servicio especializado de atención al cliente o el personal implicado en la concesión y seguimiento de créditos estará orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, y evitar los conflictos de intereses en las relaciones con los consumidores. En particular, la misma debe contemplar objetivos cualitativos con una significación adecuada que fomenten que dicho personal siempre actúe en interés de los clientes.
- Se recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa, garantizando en todo momento que los sistemas y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión ni raza. En este sentido, la Entidad

cuenta con sólidos procedimientos de gobierno corporativo que garantizan que los modelos y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto al género y compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos.

- El sistema retributivo garantizará, en atención a lo establecido en la normativa en materia de concesión y comercialización de créditos, que no se ofrecerán incentivos que no tengan en cuenta una evaluación ética e imparcial de las necesidades del cliente con el objetivo de evitar un sobreendeudamiento de estos.

3.2 Proporción con respecto a la retribución fija

CBNK ha establecido unas ratios apropiadas entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total para los miembros del Colectivo Identificado, siéndoles de aplicación los siguientes principios:

- El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- No obstante, la Junta General de Accionistas podrá aprobar un nivel superior al previsto anteriormente, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo de la remuneración total de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 34 de la LOSS.
- A tal efecto, la recomendación pormenorizada del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a la Junta General de Accionistas, preceptiva para la aprobación por ésta de un nivel de remuneración variable superior al 100 por 100 de la retribución fija, deberá tener en consideración, en su caso, las exigencias o recomendaciones vigentes de la autoridad competente de restringir su política de distribución de dividendos.
- En este sentido, CBNK podrá omitir algunos de los componentes de remuneración fija cuando no sean materiales, por ejemplo, cuando concedan retribuciones no pecuniarias proporcionadas, de conformidad con la Directriz 207 de la Guía de la EBA.

La aprobación del nivel más elevado de remuneración variable se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente el asunto que se someterá a aprobación y pondrá a disposición de la Junta General de Accionistas una recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital.
- El Consejo de Administración comunicará inmediatamente a la autoridad competente la recomendación dirigida a la Junta General de Accionistas, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesto y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la Entidad previstas en la normativa de solvencia, y habida cuenta en particular de las obligaciones de recursos propios de la Entidad.
- La Junta General de Accionistas adoptará su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados en la votación al menos

la mitad de las acciones o derechos equivalentes con derecho a voto. De no ser posible el quórum anterior, el acuerdo se adoptará por una mayoría de, al menos, tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.

- En su caso, el personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener como accionista de la Entidad y sus acciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de votos que en cada caso sea necesaria en los acuerdos que se refieran a la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable.
- El Consejo de Administración comunicará inmediatamente a la autoridad competente la decisión adoptada al respecto por la Junta General de Accionistas, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobada.

En todo caso, con el objetivo de evitar una excesiva asunción de riesgos, la presente Política Retributiva fomentará que la retribución de sus empleados no dependa de la concesión de remuneración variable.

3.3 Cláusula de diferimiento

Sin perjuicio de (i) los calendarios de abono previstos para la retribución variable devengada con anterioridad a la aprobación de esta Política, así como (ii) los acuerdos que en cualquier momento la Entidad decida adoptar con respecto a otros elementos retributivos; con carácter general, y en base a lo expuesto en el apartado 6 relativo al principio de proporcionalidad en la presente Política, CBNK abonará íntegramente la retribución variable de todo el Colectivo Identificado en el ejercicio posterior a su devengo (“upfront”), neutralizando a nivel entidad la aplicación de este requerimiento como consecuencia de la calificación del Banco como “entidad pequeña y no compleja”, comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025.

3.4 Pago en instrumentos y periodo de retención

Sin perjuicio de (i) los sistemas de pago en instrumentos previstos para la retribución variable devengada con anterioridad a la aprobación de esta Política, así como (ii) los acuerdos que en cualquier momento la Entidad decida adoptar con respecto a otros elementos retributivos; con carácter general, y en base a lo expuesto en el apartado 6 relativo al principio de proporcionalidad en la presente Política, CBNK abonará íntegramente la retribución variable de todo el Colectivo Identificado en metálico, neutralizando a nivel entidad la aplicación de este requerimiento como consecuencia de la calificación del Banco como “entidad pequeña y no compleja”, comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025.

3.5 Ajustes *ex - post* de las remuneraciones

La remuneración variable, incluida, en su caso, la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera del Grupo en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

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.

Adicionalmente, la remuneración variable del Colectivo Identificado se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

Por su parte, el periodo de aplicación de las cláusulas objeto del presente apartado abarcará los periodos de diferimiento y retención que habrían sido aplicables en cada caso, de no haber neutralizado a nivel entidad la aplicación de estos requerimientos, en base al principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 6 de la presente Política, como consecuencia de la calificación del Banco como “entidad pequeña y no compleja”, comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025.

3.5.1 Cláusula de reducción o “malus”

La retribución variable diferida, tanto en metálico como, en su caso, en instrumentos, que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción por parte de CBNK si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- 1 Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con la política de retribución variable de CBNK.
- 2 Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.
- 3 Si se produce alguno de los siguientes supuestos:
 - Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado 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.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño o perjuicio que sea considerado por la Entidad como grave o significativo, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento de alguna de las normas internas de CBNK que sea considerado por el Banco como grave o muy grave.

- Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS, clasificadas como graves o muy graves.
 - Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad.
 - Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- 4 Si como consecuencia de una gestión imputable al miembro del Colectivo Identificado se da alguna de las siguientes circunstancias:
- El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Comisión.
 - Que el margen bruto y los beneficios antes y después de impuestos (BAI y BDI respectivamente) una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean negativos.
 - Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
 - Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
 - El incremento sufrido por la Entidad o por la unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- 5 Para los miembros del Colectivo Identificado del Banco que participen en el sistema de remuneración variable mixto implantado por la Entidad, incluido el Consejero Delegado, por el incumplimiento de los factores plurianuales a los que se vincula una parte de su sistema de retribución variable anual.

3.5.2 Cláusula de recuperación o "clawback"

La remuneración variable ya satisfecha, tanto en metálico como, en su caso, en instrumentos, a los miembros del Colectivo Identificado, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de CBNK cuando, durante el periodo de diferimiento y retención de los instrumentos aplicable a la remuneración variable concedida por el desempeño de un determinado año, con independencia de que estos requerimientos hayan sido neutralizados a nivel entidad, se ponga de manifiesto que el

cobro se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Banco que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

En particular, los supuestos en los que un miembro del Colectivo Identificado de CBNK deberá proceder a devolver a la Entidad parte o la totalidad de la retribución variable bruta percibida son los siguientes:

- 1 Si el Banco reformulara sus cuentas anuales siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la realmente satisfecha o no hubiera procedido el pago de retribución variable alguna de acuerdo con los sistemas de incentivos variables implantados por la Entidad.
- 2 Si se produce alguno de los siguientes supuestos:
 - Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado 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.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño o perjuicio que sea considerado por la Entidad como grave o significativo, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento de alguna de las normas internas de CBNK que sea considerado por el Banco como grave o muy grave.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS, clasificadas como graves o muy graves.
- 3 Si como consecuencia de una gestión imputable al miembro del Colectivo Identificado se da alguna de las siguientes circunstancias:
 - El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - El incumplimiento de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Comisión.
 - Que el margen bruto y los beneficios antes y después de impuestos (BAI y BDI respectivamente) una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean negativos.

- Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la Entidad o por la unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

La determinación por parte del Consejo de Administración, a propuesta de de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula, así como el procedimiento por el cual la Entidad podrá reclamar la devolución proporcional del importe bruto cobrado, y la obligación por parte de éste de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía bruta, se harán conforme a la política de aplicación de la cláusula de reducción y/o devolución de retribuciones que a estos efectos el Banco ha aprobado, y que se adjunta a esta Política como Anexo III.

4 Requerimientos en materia de indemnizaciones

En virtud de lo establecido en la Directriz 163 de la Guía de la EBA, a continuación se desarrolla el marco para determinar y aprobar las indemnizaciones por despido en el contexto de la rescisión de un contrato por la Entidad.

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

En este sentido, no se concederá indemnización por despido en los siguientes supuestos:

- (i) cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la extinción inmediata del contrato o el despido del miembro del personal.
- (ii) cuando el empleado dimita voluntariamente con el objetivo de ocupar un puesto en una entidad jurídica distinta.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se determine el importe de las indemnizaciones por despido a pagar, CBNK tendrá en cuenta los resultados logrados a lo largo del tiempo y evaluará, cuando sea relevante, la gravedad de cualquier incumplimiento conforme a la normativa aplicable.

En concreto, los pagos por resolución anticipada de un contrato serán calculados con arreglo a las siguientes fórmulas genéricas predefinidas:

- a) Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones por ceses laborales asumidas por CBNK vienen condicionadas por la normativa de aplicación, así en el caso de los contratos de naturaleza laboral común, el Estatuto de los Trabajadores establece el pago de una determinada indemnización en los supuestos y en los importes allí establecidos con carácter mínimo, imperativo e indisponible.
- b) Para los miembros del Colectivo Identificado, en caso de que se hayan pactado o se reconozcan indemnizaciones superiores a las establecidas conforme a la letra a)

anterior, la cuantía de estas indemnizaciones por despido o cese adicionales no superará, con carácter general, dos anualidades de todos los componentes fijos de la remuneración, sin perjuicio de la compensación pactada por los compromisos de no competencia post contractual que se desarrolla a continuación.

Podrán establecerse en los contratos de los miembros del Colectivo Identificado de CBNK pactos de no competencia post contractual, siempre que exista un interés comercial o industrial por parte de la Entidad, de una duración general de doce (12) meses. Dicha restricción de no competir podrá ser pactada también con motivo y en el momento de la extinción de la relación contractual.

La compensación por la obligación de no competir consistirá, con carácter general, en una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de su retribución bruta anual en metálico, e incluyéndose dentro de esa retribución anual a efectos de determinar la cifra de la compensación tanto la retribución fija bruta anual en metálico que viniera percibiendo el miembro del Colectivo Identificado a la fecha de extinción de su relación laboral, como el salario variable sujeto a factores anuales devengado en el último ejercicio económico completo anterior a la fecha de finalización de la relación laboral.

Con carácter general, las indemnizaciones por despido, incluidos los pactos de no competencia post contractual, tendrán la consideración de remuneración variable a todos los efectos. De esta forma, y teniendo en cuenta la neutralización de los requerimientos de diferimiento y pago en instrumentos a nivel entidad, se tendrán en cuenta a efectos del cálculo de la ratio y las cláusulas malus y clawback, de conformidad con lo establecido en la presente Política.

Sin perjuicio de lo anterior, no se tendrán en cuenta los siguientes importes de las indemnizaciones por despido a efectos del cálculo de la ratio, conforme a la Directriz 172 de la Guía de la EBA:

- a) Indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional u obligatorias tras la decisión de un tribunal.
- b) Indemnizaciones por despido calculadas conforme a las fórmulas genéricas predefinidas anteriormente.
- c) Pactos de no competencia post contractual hasta un máximo del importe equivalente a la remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado, con independencia de cómo se realice el citado cálculo, siempre que se abone en ejercicios futuros.

Los pagos de remuneración ordinarios relacionados con la duración del periodo de preaviso no tendrán la consideración de indemnización por despido y, por lo tanto, no estarán sujetos a los requerimientos aplicables a la remuneración variable.

Los pagos adicionales en el marco de la finalización ordinaria de un periodo contractual o del nombramiento como miembro del órgano de dirección (p. ej., concesión de beneficios discrecionales de pensiones) no se considerarán indemnizaciones por despido.

En cualquier caso, la ejecución de las reglas previstas en este apartado queda sujeta a la interpretación de las normas y directrices aplicables por parte de las autoridades competentes, por lo que podrían ser objeto de adaptación en lo necesario para atenderse a ellas.

La atribución de las responsabilidades, los poderes decisorios y las funciones de control que participan en este proceso se atenderán a lo previsto en el apartado 8 relativo a gobernanza de la presente Política.

5 Requerimientos en materia de previsión social

La política de pensiones de CBNK será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad. Para ello, los compromisos por pensiones deberán, en su caso, contemplar mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la Entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas, de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Para que la política de pensiones de la Entidad cumpla con lo establecido en el párrafo anterior, al menos para los consejeros ejecutivos, los directores generales y personal asimilado, una parte significativa de las aportaciones pactadas a los sistemas de previsión social, que no será inferior a un 15 por 100, debe girar sobre componentes variables, quedando esta parte encuadrada en los beneficios discrecionales de pensión.

Cuando los compromisos por beneficios discrecionales de pensión estuvieran totalmente externalizados, la documentación que recoja los términos y condiciones de la delegación deberá incluir cláusulas que permitan a la Entidad recuperar las aportaciones realizadas o que impidan la consolidación de los beneficios de pensión correspondientes, en función de resultados o circunstancias adversas.

Se consideran beneficios discrecionales de pensión:

- a) La parte proporcional de los beneficios de pensión que exceda de lo establecido para los empleados con relación laboral común de la Entidad (mediante acuerdos o convenios colectivos suscritos con la representación legal de los trabajadores y con afectación general a toda la plantilla) y cuyo importe se derive o se haya derivado de parámetros variables, tales como remuneraciones variables, consecución de objetivos, alcance de hitos o similares.
- b) Aquellos que sean consecuencia de aportaciones extraordinarias, no previstas en las condiciones contractuales iniciales ni derivadas de imposiciones legales, especialmente las realizadas en los seis años anteriores a la fecha de jubilación o cese.
- c) Los relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, incluyendo los cambios derivados de procesos de fusión o combinaciones de negocios.

A este respecto, las aportaciones basadas en una cualidad de carácter individual no se considerarán parte del sistema general de pensiones de la Entidad.

Las aportaciones que originen beneficios discrecionales de pensión, conforme a lo anterior, tendrán la consideración de remuneración variable diferida a todos los efectos previstos en la presente Política.

Sin perjuicio de lo anterior, y en base a lo expuesto en el apartado 6 relativo al principio de proporcionalidad en la presente Política, CBNK no aplicará el periodo de retención de cinco años en instrumentos a los beneficios discrecionales de pensiones a los que, conforme a la normativa vigente, hubiera que darles este tratamiento bajo la vigencia de esta Política, neutralizando a nivel entidad la aplicación de este requerimiento como

consecuencia de la calificación de “entidad pequeña y no compleja”, comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025.

El importe total de los beneficios discretivos de pensiones estará sujeto a las cláusulas malus y clawback reguladas en el apartado 3.5 de esta Política.

6 Principio de proporcionalidad

Tal y como establece la normativa, CBNK debe fijar y aplicar la Política Retributiva del Colectivo Identificado conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades financieras con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

Dentro de la propia Entidad, cabe una aplicación proporcionada de los principios para el Colectivo Identificado sin perjuicio de que las categorías de empleados con impacto material en el perfil de riesgo de la Entidad deben cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva.

De esta forma, CBNK podrá determinar en cada momento según estime oportuno la aplicación del principio de proporcionalidad entre las distintas categorías de empleados identificadas por su incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad, para lo cual el Banco tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades.

En aplicación del citado criterio, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá exceptuar la aplicación de alguno de los requisitos establecidos en los apartados anteriores cuando entienda que se dan las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad de acuerdo con los criterios que, en su caso, establezca el Banco de España.

A estos efectos, la LOSS, por la transposición de la CRD V, ha establecido unos umbrales objetivos a partir de los cuales las entidades de crédito pueden neutralizar determinados ajustes sobre la retribución variable del Colectivo Identificado.

En concreto, la Circular 2/2016 establece, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 34.3 de la LOSS, que no serán de aplicación los requerimientos de (i) diferimiento, (ii) pago en instrumentos y (iii) beneficios discretivos de pensiones regulados en esta Política, en los siguientes supuestos:

- a) En el caso de entidades que no sean consideradas “entidad grande” según la definición del artículo 4.1.146) del Reglamento (UE) n.º 575/2013, y cuyo valor de activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso; y que adicionalmente sean calificadas como “entidad pequeña y no compleja” de conformidad con el artículo 4.1.145 del Reglamento 575/2013; y
- b) En el caso de miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y que la misma no represente más de un tercio de su retribución anual total.

En base a lo anterior, en aplicación del citado principio, y en la medida en que CBNK ha recibido la calificación de “entidad pequeña y no compleja”, comunicada por el Banco de España el 14 de julio de 2025, la neutralización de los requerimientos de (i) diferimiento, (ii) pago en instrumentos, y (iii) beneficios discrecionales de pensiones, resultará de aplicación conforme a lo indicado en el apartado a) anterior, tal y como se prevé en los respectivos apartados de la presente Política.

En todo caso, la aplicación del principio de proporcionalidad no eximirá a los miembros del Colectivo Identificado del cumplimiento de los principios generales y del resto de requisitos establecidos para la retribución variable en la presente Política, como la ratio de remuneración variable sobre fija y los mecanismos de ajustes ex post al riesgo (cláusulas malus y clawback).

7 Prohibición de las operaciones de cobertura

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, los miembros del Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que, en su caso, haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme a la presente Política.

8 Gobernanza

Sin perjuicio de las restantes competencias que le atribuyan los Estatutos Sociales o la normativa vigente, corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Aprobar la política retributiva, incluidos los salarios, las indemnizaciones y los beneficios discrecionales de pensión si los hubiere, de las categorías del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.
- Verificar, como parte integrante de la función general de supervisión, la correcta y efectiva aplicación de la retribución variable del Colectivo Identificado.
- Adoptar, en su caso, las medidas correctoras que fuesen necesarias o convenientes para la adecuada y efectiva aplicación de lo establecido en esta Política.

Asimismo, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones las siguientes responsabilidades básicas:

- Aplicación, seguimiento, revisión y control sobre la integración de los principios de buenas prácticas sobre la remuneración en la cultura de la organización.
- Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y gestión de riesgo de la Entidad, que deba adoptar el Consejo de Administración.
- Informar la Política General de retribuciones de los miembros del Consejo, Directores Generales o asimilados, así como la retribución individual y demás

condiciones contractuales de los miembros del Consejo que desempeñen funciones ejecutivas y velar por su observancia.

La función de recursos humanos participará y asesorará en la elaboración y revisión de la Política Retributiva de la Entidad, incluyendo la estructura de la remuneración, los niveles de la remuneración y los programas de incentivos.

La función de control de riesgos ayudará y contribuirá a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo los ajustes *ex post*), así como a evaluar cómo afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad. La función de control de riesgos validará y evaluará los datos de ajuste por riesgo, y será invitada a asistir a las reuniones que celebre la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre dicha materia.

La función de cumplimiento analizará cómo afecta la Política Retributiva al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la Entidad, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al órgano de dirección.

La función de auditoría interna, con el asesoramiento externo independiente que considere, en su caso, oportuno al efecto, llevará a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de Política Retributiva de la Entidad en su perfil de riesgo y de la manera en que estos efectos son gestionados.

9 Control y supervisión

El Consejo de Administración de la Entidad es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.

El Consejo de Administración podrá delegar en una de las Comisiones o Comités de la Entidad, o en cualquier otro responsable de la misma que estime oportuno, el seguimiento y vigilancia de la aplicación del citado sistema, para lo cual se establecerán controles y evaluaciones periódicas sobre su eficacia a los efectos de adoptar las medidas adecuadas para solventar sus deficiencias.

A estos efectos, anualmente la Entidad o, en su caso, un tercero independiente, llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo.

El informe anual sobre dicha evaluación se elaborará y mantendrá a disposición del Banco de España no más tarde del 30 de junio de cada ejercicio.

Dicho informe se pronunciará, al menos, sobre la evaluación de los siguientes aspectos:

- a) Empleados que conforman el Colectivo Identificado.
- b) Esquemas de remuneración variable del Colectivo Identificado, cláusulas de diferimiento, pago en acciones, ajustes *ex post* de las remuneraciones y períodos de retención y equilibrio respecto de la remuneración fija.
- c) Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el Colectivo Identificado.

- d) Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al Colectivo Identificado.
- e) Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al Colectivo Identificado.
- f) Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración, referido tanto al Colectivo Identificado como al resto del personal.
- g) Aplicación de la política no discriminatoria en cuanto al género.

10 Aprobación, duración y revisión de la Política

La aprobación del presente documento corresponde al Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En concreto, la Política Retributiva entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo de Administración y tendrá vigencia mientras no sea publicada una modificación, o una nueva versión de la Política.

Sin perjuicio de lo anterior, la responsabilidad en la revisión y actualización de la Política Retributiva de CBNK reside en la Dirección de Personas en coordinación con el Área de Cumplimiento Normativo. Los cambios serán revisados anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien elevará al Consejo de Administración para su aprobación, la propuesta presentada por la Dirección de Personas, en cada momento.

Con el objetivo de lograr la eficacia continua de la Política, se revisará la misma al menos una vez al año, y tantas veces como sea necesario para adecuarlo con respecto de:

- Cuando se produzcan cambios estratégicos, sociales o que se consideren significativos en la Entidad.
- Cambios legislativos, que tengan impacto relevante en la periodicidad de las revisiones o en el número de éstas o por obligación legal.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a CBNK.

ANEXO I: CERTIFICADO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE CBNK PARA LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

El abajo firmante, como miembro del Colectivo Identificado de CBNK declara que conoce y acepta:

- La Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado de CBNK; y
- Los Anexos a la citada Política, y en particular, la Política de aplicación de la cláusula de reducción y/o devolución de retribuciones aplicable al Colectivo Identificado de CBNK;

documentos de los que tiene un ejemplar en su poder, y que ha leído, comprendido y aceptado en su totalidad.

A estos efectos, el abajo firmante declara que se somete a la presente Política Retributiva y, en todo caso, a la política de remuneraciones vigente en cada momento en el Banco mientras mantenga su condición de Colectivo Identificado de la Entidad.

En Madrid, a [●] de [●] de [●].

Firma del miembro del Colectivo Identificado, en señal de aceptación:

[●]

[●]

ANEXO II: POLÍTICA DE DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DE CBNK BANCO DE COLECTIVOS, S.A.



**POLÍTICA DE DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO
IDENTIFICADO DE CBNK BANCO DE COLECTIVOS,
S.A.**

1 Antecedentes

La Directiva 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión (“CRD V”) establece, en su artículo 74, que las entidades deben estar dotadas de sólidos sistemas de gobierno corporativo y procedimientos eficaces de identificación, gestión, control y comunicación de los riesgos a los que estén o puedan estar expuestas y mecanismos adecuados de control interno, así como políticas y prácticas de remuneración que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos y que la promuevan. Estos sistemas, procedimientos y mecanismos han de ser exhaustivos y proporcionados a la naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al modelo empresarial y las actividades de la entidad.

El marco de supervisión prudencial establecido por la CRD V requiere que todas las entidades determinen los miembros del personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad (en adelante, el “Colectivo Identificado”). Los criterios que se utilicen deben tener en cuenta las facultades y las responsabilidades de dichos miembros del personal, el perfil de riesgo y los indicadores de rendimiento de la entidad de que se trate, su organización interna y su naturaleza, alcance y complejidad.

La CRD V ha sido transpuesta al ordenamiento jurídico español a través del Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores; que modifica la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”).

En virtud de la facultad de la EBA contenida en el artículo 94 de la CRD V de elaborar proyectos de normas técnicas de regulación, se ha publicado el Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva (“Reglamento Delegado 2021/923”); derogando el anterior Reglamento Delegado (UE) 604/2014.

Finalmente, la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del 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 (UE) n.º 575/2013, tras su revisión por la Circular 3/2022, de 30 de marzo, ha introducido ciertas novedades en cuanto al proceso de identificación de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad, en desarrollo de la Directiva CRD V.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el presente documento pretende dar cumplimiento a la normativa vigente, estableciendo un procedimiento interno a nivel de organización a los efectos de determinar, en base a las normas técnicas de regulación con respecto a los criterios cualitativos y criterios cuantitativos apropiados, las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de CBNK.

2 **Ámbito de aplicación**

El presente documento recoge la Política de determinación del Colectivo Identificado de CBNK (la "Política de determinación del Colectivo Identificado" o la "Política"), cuya finalidad es la regulación de las normas que contienen los criterios cualitativos y criterios cuantitativos para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de CBNK.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2 del Reglamento Delegado 2021/923 la determinación de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad debe realizarse en base consolidada, subconsolidada e individual, incluidas las entidades establecidas en centros financieros extraterritoriales.

A mayor abundamiento, las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de la Directiva 2013/36/UE ("Guía de la EBA") determinan que el proceso de identificación deberá realizarse a nivel individual y consolidado, con una revisión anual al menos e incluyendo también a todas las filiales que se encuentren dentro de este perímetro a pesar de no estar sujetas a la CRD V, siempre y cuando tengan un impacto en el perfil de riesgo de la entidad en base consolidada.

De esta forma, los criterios para la determinación del Colectivo Identificado establecidos en la presente Política se aplicarán tanto a nivel individual por CBNK, utilizando las cifras y teniendo en cuenta la situación de la Entidad, como a nivel consolidado y subconsolidado por parte de la Entidad en base consolidada, y se incluirá también a todas las filiales que se encuentren dentro del perímetro de consolidación prudencial, utilizando las cifras consolidadas y considerando la situación consolidada y el impacto en el perfil de riesgo de la Entidad en base consolidada.

En este sentido, cuando se apliquen los criterios cualitativos de la presente Política a nivel consolidado o subconsolidado, solo se incluirá al personal de una filial si es responsable de las funciones mencionadas en estos criterios en base consolidada o subconsolidada.

Por su parte, los criterios cuantitativos de la presente Política serán de aplicación a todo el personal en base consolidada y subconsolidada, incluidas todas las filiales que se encuentren en el perímetro de consolidación prudencial.

En el caso de CBNK, las personas a las que resulte de aplicación esta Política se denominarán, conjuntamente, el "Colectivo Identificado".

3 **Definiciones**

A efectos de la aplicación de la presente Política, la Entidad utilizará las siguientes definiciones de conformidad con lo establecido en el Reglamento Delegado 2021/923:

1. Por responsabilidades de dirección se entenderá aquella situación en la que un miembro del personal:
 - a) Dirige una unidad de negocio o ejerce una función de control y rinde cuentas directamente ante el órgano de dirección en su conjunto, ante un miembro del órgano de dirección o ante la alta dirección.
 - b) Ejerce una de las funciones establecidas en el criterio cualitativo 4 de la presente Política.¹
 - c) Dirige una unidad de negocio subordinada o ejerce una función de control subordinada en una entidad grande, tal como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 146), del Reglamento (UE) n.º 575/2013, y depende de un miembro del personal que tenga las responsabilidades a que se refiere la letra a).
2. Función de control: una función independiente de las unidades de negocio que controla y que tiene la responsabilidad de proporcionar una evaluación objetiva de los riesgos de la entidad, analizarlos o informar sobre ellos, incluidos, entre otros, la función de gestión de riesgos, la función de verificación del cumplimiento y la función de auditoría interna.
3. Unidad de negocio importante: una unidad de negocio, tal como se define en el artículo 142, apartado 1, punto 3), del Reglamento (UE) n.º 575/2013, que cumple alguno de los siguientes criterios:
 - a) Ha asignado un capital interno de al menos el 2% del capital interno de la entidad al que se refiere el artículo 73 de la Directiva 2013/36/UE, o la entidad considera, por otros motivos, que tiene una incidencia importante en el capital interno de la entidad.
 - b) Es una rama de actividad principal, tal como se define en el artículo 2, apartado 1, punto 36), de la Directiva 2014/59/UE del Parlamento Europeo y del Consejo.
4. Criterios para determinar si las actividades profesionales de los miembros del personal tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio importante:
 - a) El perfil de riesgo de la unidad de negocio importante;
 - b) La distribución del capital interno para cubrir la naturaleza y el nivel de los riesgos a que se refiere el artículo 73 de la CRD V.
 - c) Los límites de riesgo de la unidad de negocio importante.
 - d) Los indicadores de riesgo y de rendimiento utilizados por la Entidad para detectar, gestionar y controlar los riesgos de la unidad de negocio importante, de conformidad con el artículo 74 de la CRD V.
 - e) Los criterios de rendimiento pertinentes establecidos por la Entidad a los que se vincula la remuneración variable (de acuerdo con los apartados a) y b) del artículo 94.1 de la CRD V).

¹ Se entiende que sólo serán identificados bajo esta definición aquellos miembros del personal que dirijan alguna de las funciones establecidas en el criterio cualitativo 4, en la medida en que la versión en inglés del Reglamento Delegado 2021/923 habla de "*heads one of the functions*".

- f) Los cometidos y las facultades de los miembros del personal o de las categorías de personal de la unidad de negocio importante de que se trate.

4 Criterios de determinación

A los efectos de lo establecido en la normativa aplicable, se considerará que tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad cualquier profesional del Banco que cumpla cualquiera de los criterios cualitativos o cuantitativos establecidos en los apartados 4.1 y 4.2 siguientes, sin perjuicio de los criterios de exclusión recogidos en el apartado 5 de la presente Política.

4.1 Criterios cualitativos

El criterio principal para la identificación de un miembro del personal en función de los criterios contenidos en el presente apartado no será el nombre de su función, sino la autoridad y la responsabilidad otorgada al miembro del personal de la Entidad.

De acuerdo con lo anterior, se considerará que un miembro del personal CBNK tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad cuando cumpla alguno de los criterios cualitativos siguientes:

1. Es miembro del Consejo de Administración.
2. Es miembro del Comité de Dirección.²
3. Tiene responsabilidad de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes de la Entidad, de acuerdo con las definiciones del apartado 3 anterior.
4. Tiene responsabilidad de dirección en alguna de las siguientes funciones:
 - a) Los asuntos jurídicos.
 - b) La solidez de las políticas y los procedimientos contables.
 - c) Las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación.
 - d) La realización de análisis económicos.
 - e) La prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
 - f) Los recursos humanos.
 - g) El desarrollo y la aplicación de la política de remuneración.
 - h) La tecnología de la información.
 - i) La seguridad de la información.
 - j) La gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes según el artículo 30, apartado 1, del Reglamento Delegado (UE) n.º 2017/565 de la Comisión.
5. Tiene responsabilidad de dirección respecto de cualquiera de las categorías de riesgo previstas en los artículos 79 a 87 de la CRD V, o es un miembro con derecho

² Se entiende por alta dirección todas aquellas personas físicas que ejerzan funciones ejecutivas en la Entidad y que sean responsables de la gestión diaria de la Entidad y que deban rendir cuentas ante el órgano de dirección.

- a voto de un comité responsable de la gestión de cualquiera de las categorías de riesgo establecidas en dichos artículos.³
6. Con respecto a las exposiciones al riesgo de crédito de un importe nominal por transacción que represente el 0,5 por 100 del capital ordinario de nivel 1 de la Entidad y sea al menos de 5 millones de euros, el miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios:
 - a) Tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar una decisión sobre tales exposiciones al riesgo de crédito.
 - b) Es miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en la letra a) anterior.
 7. El miembro del personal:
 - a. Tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre operaciones en la cartera de negociación que, en términos agregados, cumpla uno de los umbrales siguientes:
 - i. Cuando se utilice el método estándar, un requisito de fondos propios por riesgos de mercado que represente un 0,5 por ciento o un porcentaje mayor del capital ordinario de nivel 1 de la Entidad.
 - ii. Es miembro de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en la letra a) del presente criterio cualitativo 7.
 8. Dirige un grupo de miembros del personal, cada uno de los cuales tiene la facultad de comprometer a la Entidad en operaciones, y se cumple una de las siguientes condiciones:
 - a) Que la suma de esas facultades sea igual o superior al umbral fijado en la letra a) del criterio cualitativo 6, o en el inciso i. de la letra a) del criterio cualitativo 7 de la presente Política.
 - b) Que, en caso de que se aprobara un método basado en modelos internos a efectos de regulación, dichas facultades representen el 5 por 100 o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la Entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrica).

Si la Entidad no calcula un valor en riesgo al nivel de dicho miembro del personal, se sumarán los límites de valor en riesgo del personal bajo la dirección de este miembro del personal.
 9. En lo que respecta a las decisiones de aprobación o veto de la introducción de nuevos productos, el miembro del personal cumple alguno de los siguientes criterios:
 - a) Tiene la facultad de tomar ese tipo de decisiones.
 - b) Es miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de tomar ese tipo de decisiones.

³ De riesgo de crédito y contraparte, riesgo residual, riesgo de concentración, riesgo de titulación, riesgo de mercado, riesgo de tipos de interés derivado de actividades ajenas a la cartera de negociación, de riesgo operativo, de riesgo de liquidez y de riesgo de apalancamiento excesivo.

4.2 Criterios cuantitativos

Se considerará que un miembro del personal de CBNK tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad cuando cumpla alguno de los criterios cuantitativos siguientes:

1. Ha recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan cumulativamente las siguientes condiciones:
 - a) La remuneración del miembro del personal es igual o superior a 500.000 euros.
 - b) La remuneración del miembro del personal es igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del Consejo de Administración y Comité de Dirección de la Entidad (a los que se hace referencia en los criterios cualitativos 1 y 2).
 - c) El miembro del personal desempeña su actividad profesional en una unidad de negocio importante.
 - d) Por su naturaleza, dicha actividad índice de manera significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio:

De cara a determinar si la actividad profesional del miembro del personal tiene una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio importante se considerarán los siguientes criterios:

- El perfil de riesgo de la unidad de negocio importante.
 - La distribución del capital interno para cubrir la naturaleza y el nivel de los riesgos a que se refiere el artículo 73 de la CRD V.
 - Los límites de riesgo de la unidad de negocio importante.
 - Los indicadores de riesgo y de rendimiento utilizados por la Entidad para detectar, gestionar y controlar los riesgos de la unidad de negocio importante, de conformidad con el artículo 74 de la CRD V.
 - Los criterios de rendimiento pertinentes establecidos por la Entidad de conformidad con el artículo 94, apartado 1, letras a) y b), de la CRD V.
 - Los cometidos y las facultades de los miembros del personal o de las categorías de personal de la unidad de negocio importante de que se trate.
2. Ha recibido una remuneración total igual o superior a 750.000 euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.
 3. En el caso en que el Banco contara con más de 1.000 empleados, forma parte del 0,3 por ciento del personal, redondeado a la cifra entera inmediatamente superior, al que, dentro de la Entidad, se le ha concedido de forma individual la remuneración total más elevada en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.

5 Supuestos de exclusión

5.1 Criterios de exclusión

No se considerará que se cumplen los criterios cuantitativos 2 y 3 establecidos en el apartado 4.2 de la presente Política cuando CBNK determine que las actividades profesionales del miembro del personal no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad porque el miembro del personal, o la categoría de personal a la que pertenece, cumple alguna de las condiciones siguientes:

- a) Únicamente lleva a cabo actividades profesionales y tiene facultades en una unidad de negocio que no es una unidad de negocio importante.
- b) Las actividades profesionales del miembro del personal o de la categoría del personal no tiene incidencia importante en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante en virtud de los criterios establecidos en el apartado d) del criterio cuantitativo 1 de la presente Política.

La condición establecida en la letra b) anterior se evaluará sobre la base de criterios objetivos que tengan en cuenta todos los riesgos y los indicadores de rendimiento pertinentes utilizados por CBNK para identificar, gestionar y controlar los riesgos de conformidad con la normativa aplicable y sobre la base de los cometidos y las facultades del miembro del personal o categoría de personal y su incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad si se compara con la incidencia de las actividades profesionales de los miembros del personal identificados mediante los criterios cualitativos establecidos en el apartado 4.1 de la presente Política.

5.2 Procedimiento formal para la exclusión

La aplicación de los criterios de exclusión por CBNK estará supeditada a la aprobación previa por parte del Banco de España, como autoridad competente responsable de su supervisión prudencial.

La autoridad competente sólo dará su aprobación previa si la Entidad puede demostrar que se cumple una de las condiciones establecidas en las letras a) y b) del apartado 5.1 anterior.

En caso de que se haya concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 1 millón de euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior, la autoridad competente sólo dará su aprobación previa en circunstancias excepcionales. A fin de garantizar la aplicación uniforme del presente apartado, la autoridad competente informará a la EBA antes de dar su aprobación con respecto a dicho miembro del personal.

La existencia de circunstancias excepcionales será demostrada por la Entidad y evaluada por la autoridad competente. Se considerarán circunstancias excepcionales las situaciones inusuales, muy infrecuentes o alejadas de lo habitual y las mismas estarán relacionadas con el miembro del personal.

En todo caso, las solicitudes de aprobación previa se realizarán sin demora, y a más tardar dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio anterior, e incluirán el nombre o el identificador único del personal identificado al que se aplique la exclusión, el porcentaje de capital interno asignado a la unidad de negocio donde opere el

miembro del personal y el análisis de la incidencia de cada miembro del personal identificado en el perfil de riesgo de la Entidad.

Cuando el personal identificado opere en la misma unidad de negocio y tenga la misma función, se efectuará una evaluación conjunta.

La aprobación previa será solicitada por la Entidad con carácter anual. Con respecto al personal sobre el que la autoridad competente tome por primera vez su decisión, la aprobación previa se referirá solamente al ejercicio financiero en el que se solicitó la aprobación previa y al siguiente. Para el personal para el que ya se haya aprobado la exclusión para el ejercicio en curso, la aprobación previa afectará exclusivamente al ejercicio siguiente.

6 Cálculo de la remuneración concedida

Para determinar si la remuneración total concedida en el ejercicio anterior cumple con los criterios cuantitativos establecidos en la presente Política, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Para determinar la remuneración total se considerará toda la retribución dineraria y en especie, fija y variable, concedida en el ejercicio anterior.
- La remuneración variable que haya sido concedida pero aún no haya sido abonada se valorará en la fecha de la concesión, sin tener en cuenta la aplicación del tipo de descuento al que se refiere el artículo 94, apartado 1, letra g) inciso iii) de la CRD V, ni las reducciones en los pagos, ya sea a través de cláusulas de penalización o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas, o de cualquier otro modo.
- Por retribución fija se entenderán aquellos importes que hayan sido concedidos y generalmente abonados en el ejercicio anterior.
- Por retribución variable se entenderán aquellos importes que hayan sido concedidos en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior en relación con el desempeño en el periodo previo al ejercicio anterior, con independencia del hecho de que, en su caso, únicamente una parte de dicha remuneración haya sido abonada en el ejercicio anterior, quedando el resto sometida a diferimiento.
- Todos los importes de la remuneración variable y fija serán brutos y se calcularán sobre la base de equivalente a tiempo completo.

En particular, a efectos de comprobar si el miembro de personal cumple con el criterio cuantitativo 4.2.1 apartado b) de la presente Política, la remuneración total media de todos los miembros del Consejo de Administración y el Comité de Dirección, se calculará teniendo en cuenta el total de la remuneración fija y variable de todos los miembros del Consejo de Administración, así como de todo el personal que pertenezca al Comité de Dirección de CBNK.

7 Competencias en la aplicación de la política

El Consejo de Administración, como máximo órgano de decisión de la Entidad, tiene las más amplias competencias en la definición, aplicación y modificación de esta Política.

De esta forma, las decisiones que se tomen en relación con esta Política deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En particular, serán objeto de aprobación por parte del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las siguientes cuestiones:

- La Política de Determinación del Colectivo Identificado como parte de la Política Retributiva del Colectivo Identificado de CBNK.
- Cualquier modificación de la Política de Determinación del Colectivo Identificado que se entienda necesaria dentro del proceso de revisión periódica de la misma.
- Los miembros del personal que deban formar parte del Colectivo Identificado en cada momento, conforme al procedimiento de aplicación de la presente Política.
- Cualquier exclusión del Colectivo Identificado en aplicación de la presente Política.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones contará con el apoyo de la función de riesgos, que debe participar activamente en el proceso de identificación de los miembros del Colectivo Identificado.

La función de recursos humanos con la colaboración de la función de cumplimiento normativo y la función de control de riesgos participarán en el proceso de identificación de acuerdo con sus funciones respectivas y también de forma permanente.

Por su parte, las sociedades filiales incluidas en el perímetro de consolidación prudencial proporcionarán a CBNK toda la información necesaria para poder identificar de manera adecuada a todo el personal que tenga una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

El mencionado proceso de identificación, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración, estará sujeto a una revisión externa a realizar por un experto independiente, como parte de la evaluación anual de la Política Retributiva y su aplicación en el correspondiente ejercicio.

8 Procedimiento de aplicación de la política

A los efectos de la presente Política, el procedimiento a seguir en la determinación de los miembros del personal de CBNK que conforman el colectivo de profesionales cuyas actividades tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad atenderá al siguiente esquema.

8.1 Revisión anual

Durante los primeros seis meses del año, CBNK llevará a cabo una revisión del Colectivo Identificado de acuerdo con los criterios cualitativos y cuantitativos descritos anteriormente con el objetivo de identificar a todo el personal cuyas actividades profesionales tengan o puedan tener un impacto importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

Dicha revisión del Colectivo Identificado será clara, coherente y estará debidamente documentada.

En la documentación de la revisión referente a la identificación del personal se incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- a) los motivos de la autoevaluación y su ámbito de aplicación;

- b) el enfoque usado para evaluar los riesgos derivados de las actividades y la estrategia de negocio de la Entidad;
- c) cómo se evalúa al personal que trabaja en la Entidad;
- d) la función y las responsabilidades de los distintos órganos corporativos y las funciones internas que participan en la definición, supervisión, revisión y aplicación del proceso de autoevaluación; y
- e) el resultado de la identificación, que comprenderá, al menos, el número de empleados identificados y el número de empleados identificados por primera vez, las responsabilidades y actividades laborales, los nombres u otro identificador único, la asignación del personal identificado a las distintas áreas de negocio de la Entidad y una comparación con los resultados de la autoevaluación del año anterior.

Adicionalmente, se deberá incluir la relación de aquellos miembros del personal que han sido identificados a priori según los criterios cuantitativos contenidos en el apartado 4.2 de la presente Política, pero cuyas actividades profesionales se considera que no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad, de acuerdo con el apartado 4.1 de la presente Política. Las evaluaciones serán claras, coherentes y estarán debidamente documentadas e incluirán los motivos que sustentan las exclusiones. La Entidad mantendrá la documentación durante un periodo de tiempo adecuado que permita su revisión por las autoridades competentes.

Como resultado del análisis realizado en el proceso de identificación anual, la Entidad mantendrá a disposición del Banco de España, como autoridad competente responsable de la supervisión prudencial de CBNK, la lista nominativa del Colectivo Identificado, con el detalle del Anejo VIII de la Circular 2/2016 del Banco de España. Esta lista deberá actualizarse anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas y las mismas hayan sido aprobadas por la Comisión Nombramientos y Retribuciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la relación de todo el personal excluido se mantendrá igualmente a disposición del Banco de España, como autoridad competente responsable de la supervisión prudencial de CBNK, con el mismo detalle que figura en el Anejo VIII de la Circular 2/2016 del Banco de España.

A estos efectos, la Entidad será capaz de demostrar a la autoridad supervisora competente cómo se ha identificado al personal de acuerdo con los criterios cuantitativos y cualitativos previstos en la presente Política.

Adicionalmente, con carácter anual, el Consejo de Administración aprobará, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los miembros de la Entidad que quedan identificados (también los excluidos) de acuerdo con la autoevaluación realizada.

El proceso de identificación y su resultado estarán sujetos a una revisión anual central e independiente.

8.2 Revisiones excepcionales

Con independencia de la revisión periódica, en caso de modificaciones que puedan realizarse en el organigrama de la Entidad, como por ejemplo, en casos de promociones, degradaciones, extinciones de la relación laboral, así como en cualquier otro supuesto que CBNK considere oportuno, la Entidad podrá revisar el Colectivo

Identificado con carácter excepcional antes de la revisión anual regulada en el apartado anterior, informándose posteriormente en la siguiente Comisión Nombramientos y Retribuciones que se celebre de las altas o bajas que se produzcan y sus causas.

El procedimiento de esta revisión excepcional seguirá las mismas pautas reguladas en el apartado anterior para la revisión anual, debiendo actualizar la información al Banco de España como autoridad competente responsable de la supervisión prudencial de CBNK, de forma que la misma refleje la situación real con respecto al Colectivo Identificado en cada momento.

**ANEXO III: POLÍTICA DE APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE
REDUCCIÓN Y/O DEVOLUCIÓN DE RETRIBUCIONES
APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO DE CBNK
BANCO DE COLECTIVOS, S.A.**



**POLÍTICA DE APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE
REDUCCIÓN Y/O DEVOLUCIÓN DE
RETRIBUCIONES APLICABLE AL COLECTIVO
IDENTIFICADO DE CBNK BANCO DE COLECTIVOS,
S.A.**

1 Antecedentes y objeto

De acuerdo con la letra n) del apartado 1 del artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la "LOSS"), la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

En este sentido, la normativa aclara que, sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá, para este colectivo, de forma considerable 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 o de recuperación de retribuciones ya satisfechas que pueden afectar hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total.

De acuerdo con la Política Retributiva del Colectivo Identificado de CBNK, la Entidad ha establecido una cláusula de reducción ("malus") y una cláusula de devolución de retribuciones ("clawback") que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total del Colectivo Identificado.

Esta Política de aplicación de la cláusula de reducción y/o devolución de retribuciones (la "Política") pretende dar cumplimiento a este requerimiento, completando lo establecido en la Política Retributiva del Colectivo Identificado de CBNK en relación con los supuestos que implican la aplicación de los ajustes *ex post* de la retribución variable, a través de la determinación del porcentaje de la retribución variable que quedará afectado y el procedimiento para su devolución a la Entidad.

2 Supuestos de aplicación de la Política

La retribución variable diferida, tanto en metálico como, en su caso, en instrumentos, que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción por parte de la Entidad si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las circunstancias establecidas en el apartado 3.5.1 relativo a la cláusula de reducción o "malus" recogida en la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado del Banco.

De la misma manera, parte o la totalidad de la retribución variable percibida por el miembro afectado podrá ser objeto de devolución si concurre alguna de las circunstancias establecidas en el apartado 3.5.2 relativo a la cláusula de recuperación o "clawback" recogida en la citada Política Retributiva.

3 Procedimiento de aplicación de la Política y determinación de la cuantía de la remuneración objeto de reducción y/o devolución

Al menos anualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un análisis para detectar si existen evidencias que, de acuerdo con los criterios

establecidos en la Política Retributiva del Colectivo Identificado del Banco, pudieran ser desencadenantes de la aplicación de las cláusulas *malus* y/o *clawback*.

A estos efectos, la citada Comisión podrá contar con los medios internos o externos que estime necesarios y, en su caso con la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, la Comisión de Control y Supervisión de Riesgos y, a su propuesta la Dirección de Recursos Humanos y las funciones de control de CBNK, que presentarán ante la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informes de seguimiento y cuantas propuestas consideren adecuadas.

Una vez detectada una circunstancia potencialmente desencadenante de la aplicación de los ajustes *ex post*, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará el tipo de evidencia, su impacto en el perfil de riesgo de la Entidad y decidirá si es necesario solicitar una investigación para esclarecer los hechos. En base a lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá elevar una propuesta de aplicación de las cláusulas *malus* y *clawback* al Consejo de Administración, determinando los miembros del colectivo identificado afectados y el porcentaje de aplicación de cada una de las cláusulas sobre los elementos retributivos que tengan la consideración de remuneración variable a efectos regulatorios.

Una vez aprobada la aplicación de las cláusulas de *malus* y/o de *clawback*, el Consejo de Administración podrá delegar en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Dirección de Recursos Humanos o cualquier otro departamento o persona de CBNK la comunicación y ejecución de las decisiones adoptadas, incluyendo, en caso de que fuera necesario, la judicialización del asunto.

4 Impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social

Si como consecuencia de la decisión adoptada por el Consejo de Administración, resultara de aplicación la cláusula de devolución de la remuneración ("*clawback*"), será por cuenta del empleado en cuestión la solicitud de devolución de (i) los ingresos indebidos como consecuencia de las retenciones practicadas a cuenta del IRPF por CBNK y de (ii) las cotizaciones a la Seguridad Social a su cargo efectuadas en relación con la retribución objeto de devolución al amparo del presente apartado.

A tal efecto, una vez recibida por CBNK la cantidad comunicada al empleado, la Entidad procederá a (i) modificar los correspondientes modelos 111 y 190 del ejercicio en que se abonó la retribución variable objeto de devolución, y (ii) a emitir un nuevo certificado de retenciones relativo a dicho ejercicio, minorando el importe de la retribución variable devuelto por el empleado a la Entidad.

5 Otras condiciones

CBNK ejercitará todas las acciones que tenga a su alcance para reclamar judicial o extrajudicialmente la cuantía objeto de devolución más los intereses de demora que, en su caso, se hubieren devengado.

Todas las comunicaciones en relación con esta Política y aquéllas que se tuvieran que realizar entre los empleados y la Entidad serán realizadas por escrito, correo o fax, a menos que la ley exija otra cosa, y deberán ser tratadas como estrictamente confidenciales.

El empleado se compromete a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo pretendidos en la presente Política.