

PROPUESTA Y RECOMENDACIÓN PORMENORIZADA QUE PRESENTA EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE CACEIS BANK SPAIN, S.A.U. EN RELACIÓN CON EL PUNTO PRIMERO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS RELATIVO A LA APROBACIÓN DEL LÍMITE MÁXIMO APLICABLE A LA RETRIBUCIÓN VARIABLE DE LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO EN UN IMPORTE EQUIVALENTE A DOS ANUALIDADES

El Consejo de Administración de CACEIS Bank Spain, S.A.U. (en adelante, el "**Banco**", la "**Entidad**" o la "**Sociedad**"), a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.1, letra g) de la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, "**Ley 10/2014**"), emite la presente recomendación pormenorizada en relación con la propuesta de acuerdo que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, consistente en la aprobación del límite máximo de los componentes variables de la remuneración total del Colectivo Identificado en un importe equivalente a dos anualidades, es decir un 200 % de la retribución fija anual asignada a cada uno de ellos (la "**Ratio Máxima de Remuneración Variable**").

La Ley 10/2014, que transpone en España el contenido de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, 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 ("**Directiva CRD**"), establecen la necesidad de someter a la aprobación de la junta general el establecimiento de una Ratio Máxima de Remuneración Variable superior al 100%, que, en todo caso, no deberá exceder el 200%.

Se hace constar, a efectos de lo previsto en la norma 39, apartado 6, de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, que en la formulación de la propuesta de acuerdo a la que se refiere esta recomendación pormenorizada el consejo de administración ha tenido especialmente en cuenta los niveles y evolución de la solvencia de la Entidad, así como las recomendaciones del Banco Central Europeo en materia de dividendos.

El colectivo respecto del que se requiere dicha aprobación está formado por determinadas personas incluidas en el ámbito de aplicación del artículo 32.1 de la Ley 10/2014, esto es, personas pertenecientes a "*categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, su grupo, sociedad matriz o filiales*" (el colectivo definido por dicha norma, el "**Colectivo Identificado**" o "**Material Risk Takers**"). Dicha definición deriva del artículo 92 (2) de la Directiva CRD y ha sido desarrollada por 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 (el “**Reglamento Delegado**”). La propuesta que se somete a la aprobación de la junta supone la autorización de una Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200% para el Colectivo Identificado, de conformidad con el listado incluido en el **Anexo** al presente informe.

La política retributiva del Grupo Caceis, a la que está adherida la Sociedad, tiene el objetivo de recompensar el rendimiento de los empleados de forma congruente con una gestión rigurosa de los riesgos, sin propiciar una asunción inadecuada de los mismos, y con una alineación con los intereses de los *stakeholders* y con los objetivos estratégicos del Grupo, fomentando la creación de valor a largo plazo.

Sin perjuicio de lo anterior, el paquete retributivo global de cada empleado y su estructura deben ser competitivos, facilitando la atracción y retención de talento, así como la adecuada remuneración de las personas pertenecientes al Colectivo Identificado, teniendo en cuenta los cometidos y responsabilidades asignados a cada uno.

La aprobación del acuerdo para una parte del Colectivo Identificado responde a la conveniencia de mantener la flexibilidad de que requiere el Banco para competir en los mercados internacionales, sin que se prevea que en todos los casos se superen ratios del 100%.

Asimismo, la autorización de Ratios Máximas de Remuneración Variable del 200% para determinados miembros del Colectivo Identificado sigue permitiendo una gestión de plantillas más simple y eficiente. La actualización anual de los componentes retributivos de los miembros del Colectivo Identificado para mantener un adecuado grado de motivación y una estructura retributiva adecuada a los cometidos y responsabilidades asignados a cada uno recomiendan disponer de la máxima flexibilidad.

Por otra parte, la autorización de mayores Ratios Máximas de Remuneración Variable, dentro del límite legal, resulta más eficiente, a la vista de los posibles movimientos de competidores, para retener el talento que la elevación de los componentes fijos de la remuneración, lo que, de producirse, podría suponer una elevación de los costes fijos de la Sociedad.

Finalmente, sin perjuicio de las restantes normas aplicables en materia retributiva a efectos de evitar una excesiva asunción de riesgo por parte de los empleados del Grupo, una Ratio Máxima de Remuneración Variable de hasta el 200% también permitiría que, en determinados puestos que son clave en la obtención prudente de los resultados y objetivos de negocio, una parte más significativa de la retribución total esté sujeta a la obtención de tales resultados y objetivos, permitiendo recompensar un desempeño excelente cuando sea oportuno.

Lo anterior justifica la propuesta que se somete a la aprobación de la Junta bajo el

punto Primero del orden del día. Además, como se ha indicado, la autorización de una Ratio Máxima de Remuneración Variable para determinadas categorías de empleados superior a la prevista con carácter general otorga una mayor flexibilidad al Banco para adaptar los esquemas retributivos de cada perfil de empleado, sin poner con ello en riesgo los objetivos generales de adaptación de la política de remuneraciones al perfil de riesgo del Banco, ya que está sujeta, en todo caso, al límite legal del 200%, a la política retributiva del Grupo Caceis a la que está adherida la Entidad y al resto de restricciones legales en materia de retribución variable.

A los efectos del cálculo de la Ratio Máxima de Remuneración Variable, conforme a lo indicado en las normas antes citadas, se ha considerado la retribución total de los correspondientes miembros del Colectivo Identificado por todos los conceptos, distinguiendo entre los componentes variables (esto es, aquellos cuyo devengo está sujeto a la obtención de resultados o la consecución de objetivos específicos) y los componentes fijos (los restantes componentes retributivos), según se describe en más detalle en la política de remuneraciones del Grupo Caceis a la que está adherida la Sociedad.

Como se ha indicado, no se espera alcanzar la ratio del 200% para todos los miembros del Colectivo Identificado para los que se solicita este límite, habida cuenta de sus incentivos de referencia y la política de retribución variable prevista para este ejercicio. De hecho, en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos, el importe total de los componentes variables de la remuneración sería equivalente al importe total de los componentes fijos (esto es, una ratio media del 100%). En esa estimación, no todos los miembros del Colectivo Identificado beneficiarios de una ratio del 200% habrían alcanzado una ratio superior al 100%, sin que resulte posible estimar el número de personas que efectivamente lo harían, pues ello dependerá, entre otras circunstancias, de cuál sea el grado de consecución de los objetivos del Banco y de sus unidades en 2025.

El importe máximo al que hipotéticamente ascendería en 2025 el exceso de los componentes variables de la remuneración sobre el 100% de los componentes fijos para las 19 y 16 personas beneficiarias de esta propuesta a 31 de diciembre de 2024 y 31 de diciembre de 2025, si todas ellas alcanzasen la Ratio Máxima de Remuneración Variable del 200%, es de 1,9 millones de euros.

A la vista de estos datos, y de las consideraciones antes realizadas acerca de la alineación de la retribución con los intereses a largo plazo de la Entidad, se hace constar que la decisión de aprobar un nivel máximo de retribución variable para las personas indicadas no afectaría al mantenimiento de la base sólida de capital ni a sus obligaciones en virtud de la normativa de solvencia. En particular, el impacto sobre el ratio de capital *fully loaded* en el escenario indicado en el párrafo anterior sería de 16 puntos básicos.

No obstante, teniendo en cuenta el importe abonado durante el ejercicio anterior y una vez analizado el impacto que pudiera tener sobre el ratio de capital incluso para el escenario improbable de que la remuneración variable del colectivo identificado alcanzase un porcentaje del 200 %, no se prevé un impacto significativo en los niveles

de capital y solvencia de la Entidad.

ANEXO

**MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2024
RESPECTO DE LOS QUE SE SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA UNA RATIO
MÁXIMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL 200%**

- Managing Director - Deputy CEO
- Deputy Managing Director
- Head of Regional Coverage
- Head of IT & Operations
- Head of Legal and Finance
- Head of Risk & Compliance
- Head of Human Resources
- Head of General Inspection
- CBS' Board Members (11)

**MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2025
RESPECTO DE LOS QUE SE SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA UNA RATIO
MÁXIMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE DEL 200%**

- Managing Director - Deputy CEO
- Deputy Managing Director
- Head of Regional Coverage
- Head of IT & Operations
- Head of Finance
- Head of Risk, Compliance and Legal
- Head of Human Resources
- Head of General Inspection
- CBS' Board Members (8)

Propuesta:

Aprobar una ratio máxima del 200% entre los componentes variables y fijos de la remuneración total de determinados empleados pertenecientes a categorías cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad en los términos que se indican a continuación:

- (i) Número de personas afectadas: todos los miembros del Colectivo Identificado (19 personas 31 de diciembre de 2024) y (16 personas a 31 de diciembre de 2025), tal y como se detalla en el **Anexo** de la recomendación pormenorizada elaborada por el consejo de administración.

Los beneficiarios de este acuerdo incluyen a empleados y miembros del Consejo de Administración de CACEIS Bank Spain que pertenecen al llamado “**Colectivo Identificado**” o “**Material Risk Takers**”, esto es, a categorías cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Banco, incluyendo altos directivos, empleados que asumen riesgos o que ejercen funciones de control, así como otros trabajadores que perciben una remuneración global que los incluye en el mismo baremo de remuneración que el de las anteriores categorías. Los miembros del Colectivo Identificado se han seleccionado de conformidad con los criterios del 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, y los de la política de determinación del Colectivo Identificado del Grupo.

- (ii) Atribución de facultades.

Sin que ello obste a lo previsto con carácter general en el punto Segundo y sin perjuicio de las competencias del consejo de administración en materia retributiva con arreglo a los Estatutos Sociales y al Reglamento del Consejo de Administración, se faculta en lo menester al Consejo de Administración del Banco para la puesta en práctica del presente acuerdo, pudiendo precisar, en todo lo necesario, el contenido de éste, así como de los contratos y demás documentación a utilizar o adaptar a tal efecto. En particular, y a título meramente enunciativo, el consejo de administración tendrá las siguientes facultades:

- (a) Aprobar el contenido básico de los contratos y de cuanta documentación complementaria resulte precisa o conveniente.
- (b) Aprobar cuantas comunicaciones y documentación complementaria sea

necesario o conveniente presentar ante el Banco Central Europeo, el Banco de España o ante cualquier otro organismo público o privado.

- (c) Realizar cualquier actuación, gestión o declaración ante cualquier entidad u organismo público o privado para obtener cualquier autorización o verificación necesaria.
- (d) Interpretar los acuerdos anteriores, pudiendo adaptarlos, sin afectar a su contenido básico, a las circunstancias que puedan plantearse en cada momento, incluyendo cualquier normativa o disposición o recomendación de organismo supervisor que impida su puesta en práctica en los términos acordados o exija la adaptación de éstos.
- (e) En general, realizar cuantas actuaciones y suscribir cuantos documentos resulten necesarios o convenientes.