INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO (2026).

A.1.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros establece los principios generales que la informan, que son:

- Gestión prudente y eficaz de los riesgos.
- Alineación con la estrategia empresarial y con los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Transparencia y sencillez.
- Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables

El importe máximo de la retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales por dichos conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General. La cantidad así fijada se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite, su distribución entre los distintos consejeros, y la periodicidad de su percepción corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones. El importe autorizado por la Junta desde 10 de abril de 2024 es de DOS MILLONES TRESCIENTOS MIL EUROS. Este límite incluye tanto la retribución que perciben los consejeros en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas y las primas de seguro satisfechas por la Entidad por cuenta de los miembros del Consejo de Administración, para la cobertura de contingencias de salud, vida y accidentes.

Conforme a lo previsto en los Estatutos sociales (en los que se indica que el cargo de consejero es retribuido) y en la Política de Remuneración de los Consejeros, el esquema retributivo para el Presidente, el Consejero Delegado y los consejeros en su condición de tales es el siguiente:

- <u>Presidente del Consejo</u>

  Por razón del desempeño de su cargo y su dedicación exclusiva, el Presidente del Consejo de Administración percibe una remuneración consistente en una asignación de importe fijo, establecida por el Consejo de Administración. Dicha remuneración es acumulativa y no excluyente con la remuneración que pueda percibir por su desempeño como miembro del Consejo y de las comisiones del Consejo de las que pueda formar parte.

  No obstante, por decisión unilateral, el Presidente ha renunciado a percibir la asignación fija anual que le correspondería por su pertenencia a las Comisiones de las que forma parte.

- <u>Consejero Delegado</u>

  El Consejero Delegado, único consejero ejecutivo de la Entidad, tendrá derecho a percibir, según se establece expresamente en los Estatutos sociales, una remuneración compuesta por a) un componente fijo, adecuado a los servicios y responsabilidades asumidos b) un componente variable, correlacionado con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa, sea de carácter anual, plurianual y/o mixto (con indicadores anuales y plurianuales), de acuerdo con lo que en cada momento apruebe el órgano

societario competente c) Un componente asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos y d) una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Entidad no debida a incumplimiento imputable al consejero, en los términos y con las especificidades pactadas en su contrato. En cualquier caso, dicha indemnización no excederá de dos veces la retribución bruta anual. Dicha remuneración es acumulativa y no excluyente con los honorarios fijos establecidos como contraprestación por su desempeño como miembro del Consejo y de las comisiones del Consejo de las que pueda formar parte.

No obstante, por decisión unilateral, el Consejero Delegado ha renunciado a percibir la asignación fija anual que le correspondería por su pertenencia a las Comisiones de las que forma parte.

- Consejeros en su condición de tales

La retribución de los consejeros consiste en (a) asignaciones fijas anuales por su condición de miembro del Consejo de Administración y, en su caso, como miembros de sus comisiones; (b) una asignación anual que se determinará por el Consejo para aquellos consejeros que, por razón de su cargo, tengan una especial dedicación y funciones; y c) las retribuciones en especie y primas de seguros que se establezcan en cada momento.

Según se establece en el art. 6 de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración, el importe de los honorarios fijos establecidos como contraprestación por el desempeño del cargo de Vocal del Consejo de Administración será de CINCUENTA MIL EUROS (50.000€) brutos anuales.

Asimismo, y atendiendo a la especial dedicación, funciones y competencias inherentes al desempeño de la Presidencia y vocalías de las comisiones internas del Consejo de Administración (Comisión Delegada, Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Grandes Riesgos y Solvencia, Comisión de Estrategia, Comisión de Nombramientos y Comisión de Retribuciones), la remuneración de los cargos desempeñados en cada una de ellas consistirá en una cantidad fija anual, que recoge el art. 7 de la Política de Remuneraciones indicada:

- Vocales de la Comisión Delegada: los honorarios por vocalía de la Comisión Delegada será de DOCE MIL QUINIENTOS EUROS (12.500€) brutos anuales.
- Presidencia de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: los honorarios correspondientes a la Presidencia de la Comisión serán de VEINTICINCO MIL EUROS (25.000€) brutos anuales.
- Vocales de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento: los honorarios por vocalía de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento serán de DOCE MIL QUINIENTOS EUROS (12.500€) brutos anuales.
- Presidencia de la Comisión de Nombramientos: los honorarios correspondientes a la Presidencia de la Comisión serán de QUINCE MIL EUROS (15.000€) brutos anuales.
- Vocales de la Comisión de Nombramientos: los honorarios por vocalía de la Comisión de Nombramientos serán de SIETE MIL QUINIENTOS EUROS (7.500€) brutos anuales.
- Presidencia de la Comisión de Retribuciones: los honorarios correspondientes a la Presidencia de la Comisión serán de QUINCE MIL EUROS (15.000€) brutos anuales.
- Vocales de la Comisión de Retribuciones: los honorarios por vocalía de la Comisión de Retribuciones serán de SIETE MIL QUINIENTOS EUROS (7.500€) brutos anuales.
- Presidencia de la Comisión de Grandes Riesgos y Solvencia: los honorarios correspondientes a la Presidencia de la Comisión serán de VEINTICINCO MIL EUROS (25.000€) brutos anuales.
- Vocales de la Comisión de Grandes Riesgos y Solvencia: los honorarios por vocalía de la Comisión de Grandes Riesgos y Solvencia serán de DOCE MIL QUINIENTOS EUROS (12.500€) brutos anuales.
- Vocales de la Comisión de Estrategia: los honorarios por vocalía de la Comisión de Estrategia serán de DIEZ MIL EUROS (10.000€) brutos anuales.

La remuneración por la pertenencia de un mismo miembro del Consejo a éste y a cualquiera de sus comisiones será acumulativa y no excluyente, si bien el cargo de Presidente de una Comisión excluirá el cobro de honorarios como vocal de la misma. No obstante, si el Presidente del Consejo fuera, a su vez, Presidente de alguna comisión, percibirá la remuneración que le corresponda como Vocal de la misma, en lugar de la asignación que pudiera corresponderle como Presidente de la referida Comisión.

No obstante, con fecha 13 de julio 2022, el Presidente y el Consejero Delegado, por decisión unilateral, renunciaron a percibir la asignación fija anual que les correspondería por el desempeño como miembros de las Comisiones de las que forman parte.

El Secretario del Consejo, en su condición de no consejero, percibirá como contraprestación por sus

servicios, una cantidad fija anual por su asistencia a las sesiones de Consejo y Comisiones más las primas de seguro que satisface la Entidad a los miembros del Consejo para la cobertura de contingencias de salud, vida y accidentes.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

El artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito establece que la política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de las entidades de crédito debe someterse a la aprobación de la junta de accionistas, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

En consecuencia, la política de remuneraciones de los consejeros de Ibercaja Banco fue sometida, en los términos previstos en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, y previo informe de la Comisión de Retribuciones y del Consejo de Administración, a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en su sesión celebrada el 10 de abril de 2024.

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 Retribuciones:

- Aprobar la política de remuneración global, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensión si los hubiere, de las categorías de 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 la Política de Retribuciones General de la Entidad.

De conformidad con el régimen de organización y funcionamiento previsto en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración, corresponden a la Comisión de Retribuciones las siguientes responsabilidades básicas:

- Informar al Consejo de Administración: (i) la política de remuneración de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración o del Consejero Delegado; (ii) la remuneración individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; y (iii) las condiciones básicas de los contratos especiales.
- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Informar, con carácter previo a su aprobación por el consejo, el contenido de los informes sobre remuneraciones que deban ser objeto de divulgación pública o comunicación a organismos supervisores.

A 31 de diciembre de 2025, la composición de la Comisión de Retribuciones era la siguiente:

Cargo	Consejero	Categorización
Presidente	María López Valdés	Independiente
Vocal	Vicente Cóndor López	Independiente
Vocal	Blanca Moreno Herrero	Independiente
Vocal	María Luisa Garcia Blanco	Dominical
Secretario	Jesús Barreiro Sanz	No consejero

Por otro lado, y sin perjuicio de las competencias propias de la Comisión de Retribuciones, corresponde a la Comisión de Grandes Riesgos y Solvencia definir y efectuar el seguimiento de la estrategia y las políticas de riesgo de la Entidad, que deberán ser tenidas en cuenta a la hora de establecer los objetivos de cada ejercicio.

Corresponde a la Alta Dirección, con el asesoramiento de la Dirección del Área de Personas aprobar y velar por la correcta aplicación de la Política de Retribuciones que resulte de aplicación a los empleados de la Entidad, así como el control de los riesgos de cumplimiento relacionados con dicha Política.

La política de remuneraciones es objeto de revisión, con carácter previo a su efectiva aplicación, por las funciones de Cumplimiento Normativo y de Control de Riesgos, al objeto de velar, entre otras cuestiones, porque el sistema de retribuciones y los objetivos planteados no sean susceptibles de generar conflictos de intereses o una asunción indebida de riesgos.

La función de Auditoría Interna llevará a cabo anualmente la revisión central e independiente sobre los procedimientos y controles establecidos en materia de remuneraciones, conforme a lo establecido en la normativa vigente, y en la propia Política de Retribuciones.

Indique y, en su caso, explique, si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

En la definición de la política de retribuciones de la Entidad se han tenido en cuenta entidades de crédito comparables (*peers*) y otras entidades con un nivel de capitalización similar a los que tendría la entidad en caso de cotizar en el Bolsa española.

Con fecha de 26 de julio de 2023, la Entidad encargó a la firma E&Y un estudio de mercado o “benckmark” de retribuciones de entidades comparables para comparar la retribución que percibe el equipo directivo de la entidad con la de otras entidades comparables.

b) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

En la adaptación de la política de retribuciones a las mejores prácticas del mercado y del sector financiero, la Entidad encomendó a la firma Spencer Stuart un informe para analizar comparativamente la retribución de los consejeros externos de Ibercaja así como de los miembros del Consejo y sus comisiones, con la de otras empresas comparables.

c) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

No se contemplan en la Política excepciones temporales a la aplicación de la misma.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

El Consejero Delegado es el único miembro del Consejo de Administración que tiene un componente variable en su retribución. En la remuneración total, los componentes fijos y variables están debidamente equilibrados. el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de su remuneración total, de modo que puede aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de su remuneración.

Las disposiciones contempladas en la Política de remuneraciones de consejeros, en relación con el componente variable de la remuneración del CEO son las siguientes:

- El componente variable de la retribución estará correlacionado con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la Entidad, sea de carácter anual, plurianual y/o mixto

- El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, determinará y revisará, anualmente, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a la retribución fija del Consejero Delegado, así como el porcentaje de ponderación entre los objetivos globales y objetivos específicos aplicables.

- El componente variable de la remuneración del Consejero Delegado se determinará en función de la consecución de los objetivos globales y de los objetivos individuales o específicos que hayan sido aprobados, para cada ejercicio, por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

La forma de abono de este componente variable será la siguiente:

- El 60 por 100 del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de cinco (5) años y será abonada a lo largo de los cinco (5) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por partes iguales, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

- El 50% de la remuneración variable no diferida y el 55% de la remuneración variable sujeta a diferimiento se abonará en instrumentos vinculados al valor y evolución de la Entidad, pudiendo utilizar a tal fin un sistema de abono basado en la revaloración o depreciación de acciones teóricas en las cuales se divide el capital social ("*phantom shares*").

- Los instrumentos otorgados se valorarán a valor teórico contable en la fecha de concesión de la parte no diferida de la retribución variable, y en cada aniversario de dicha fecha. El valor de las "*phantom shares*" será el resultado de dividir el patrimonio neto entre el número de acciones de la Entidad.

- Los instrumentos entregados por aplicación de este apartado estarán sometidos a una política de retención de un año desde la fecha de su entrega. Transcurrido el periodo de indisponibilidad, los instrumentos serán liquidados al valor teórico contable en dicha fecha. La remuneración variable diferida que se abone en phantom shares no dará derecho al abono de dividendos ni ningún otro derecho económico.

- A efectos de inscribir el componente variable de la retribución del Consejero Delegado en un marco plurianual, el mismo podrá participar en el incentivo a largo plazo para los directivos clave del Banco vinculado a planes estratégicos, de acuerdo con lo que apruebe el órgano societario competente.

- En todo caso, el componente variable de la remuneración anual del Consejero Delegado no podrá superar el 100% del componente de retribución fija bruta anual, salvo que el órgano societario competente apruebe un porcentaje superior, que en ningún caso excederá del 200% del componente fijo de la remuneración total anual, en los términos legalmente establecidos, y conforme a los procedimientos establecidos por el Banco.

El Consejero Delegado participa en el incentivo a largo plazo (ILP) vinculado al cumplimiento de objetivos plurianuales de carácter estratégico definidos en el Plan Estratégico Ahora Ibercaja 2026, que fue aprobado por el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas el 27 de junio de 2024, a favor de directivos clave de la Entidad.

El abono de los importes que pudiera corresponderle por el citado ILP quedará en todo caso sujeto a un periodo de diferimiento de cinco (5) años, y se realizará un 45% en efectivo y el 55% restante en instrumentos vinculados al valor del Banco.

Con carácter general el componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total. No obstante, con fecha 10 de abril de 2025, la Junta General de accionistas ratificó el acuerdo que ya adoptó el 15 de abril de 2021 y que ha ido ratificando los años posteriores, en virtud del cual, tres directivos de la Entidad, entre ellos el Consejero Delegado y el Presidente (si vuelve a su relación laboral anterior), pueden percibir a la terminación de su relación profesional con Ibercaja, y solo si se dan determinadas condiciones, una retribución variable superior al 100% de su retribución fija, pero nunca superior al 200%, todo ellos sumando todos los componentes variables computables a los de la ratio del 200%, de acuerdo con el artículo 34.1.g) de la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

En cualquier caso, la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad, y si se justifica sobre la base de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate. Asimismo, la Entidad tiene establecidas cláusulas de malus y *claw back* que resultarían de aplicación, en su caso, a cualquier plan de remuneración variable, ya sea éste a corto o a largo plazo –ILP-.

A.1.3. Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Los componentes que conforman la remuneración de los consejeros en su condición de tales son, conforme a los Estatutos y a lo indicado anteriormente a) asignaciones fijas anuales por su condición de miembro del Consejo de Administración y, en su caso, de sus comisiones; (b) una asignación anual que se determinará por el Consejo, dentro del límite total global autorizado por la Junta General, para aquellos consejeros que, por razón de su cargo, tengan una especial dedicación y funciones; y c) las retribuciones en especie y primas de seguros que se establezcan en cada momento.

Conforme a la normativa vigente, es competencia de la Junta General de Accionistas establecer el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros (artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital). El importe fijado por la Junta es de DOS MILLONES TRESCIENTOS MIL EUROS, autorizando al Consejo de Administración a distribuir la retribución entre los distintos consejeros, tomando en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos. Dicho límite comprende tanto los componentes fijos como variables de la remuneración.

En 2026, el importe de la asignación fija anual por su condición de consejeros, así como el importe establecido como retribución por su pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración, como vocales o Presidente (Comisión

de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Grandes Riesgos y Solvencia y Comisiones de Nombramientos, Comisión de Retribuciones y Comisión de Estrategia) será de entorno a 915.000 euros.

A.1.4. Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

El salario del Consejero Delegado, que es fijado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, se estableció en 400.000 euros actualizable anualmente en función del IPC.

A.1.5. Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio, incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas a favor del consejero.

No existen componentes de remuneración en especie que puedan devengar los consejeros en el ejercicio, distintos de primas de seguros abonadas a favor de consejeros (vida, salud y accidentes). A la vista de las primas abonadas en anteriores ejercicios, se prevé que el importe a asumir por la Entidad por estos conceptos sea de entorno a 113.000 euros en total.

A.1.6. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.
Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

En la remuneración del Consejero Delegado, como consecuencia de la implantación de un Incentivo a Largo Plazo aprobado por la Junta General de Accionistas del Banco en fecha 27 de junio de 2024, cabe distinguir:

Remuneración variable a corto plazo:

- Se trata de objetivos anuales medidos en función de la ponderación de la consecución de objetivos globales (70%) e individuales o específicos (30%) del Consejero, que son aprobados, para cada ejercicio, por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones. El 60% del elemento de esta remuneración variable se diferirá durante un periodo de cinco (5) años y será abonada a lo largo de los cinco (5) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida, por partes iguales.

- El 50% de la remuneración variable no diferida y el 55% de la remuneración variable sujeta a diferimiento se abonará en instrumentos vinculados al valor y evolución de la Entidad, pudiendo utilizar a tal fin un sistema de abono basado en la revaloración o depreciación de acciones teóricas en las cuales se divide el capital social ("*phantom shares*").

Remuneración variable a largo plazo.

- Se trata de objetivos plurianuales vinculados al Plan Estratégico Ahora Ibercaja 2026 (referidos al periodo 2024-2026), que tienen como referencia, entre otros, el incremento del ROTE en un determinado porcentaje, el valor de la tasa de retorno a los accionistas, la ratio de capital CET1, el incremento de clientes comprometidos, el objetivo de competitividad y objetivo de reputación y la implementación del plan de transición climática.

- El pago del importe total del ILP quedará sujeto a un periodo de diferimiento de cinco (5) años y estará vinculado al cumplimiento de los Objetivos Plurianuales y se realizará un 45% en efectivo y el 55% restante en instrumentos vinculados al valor del Banco y sujetos a un periodo de retención de un (1) año, conforme a lo previsto en la Política Retributiva General.

- Finalizado el año 2024 se reconoce una expectativa de derecho por el 100% del ILP (basado en los objetivos definidos), que se retiene y difiere en su totalidad, de tal forma que si bien los beneficiarios del ILP no perciben cantidad alguna, empiezan no obstante a computarse los plazos de diferimiento (5 años) y de retención de los instrumentos. Al cierre de 2026 se realizará la medición definitiva de los objetivos plurianuales señalados en el ILP y se fija en ese momento el porcentaje de cumplimiento que determinará el importe a liquidar, aplicándose el esquema de abono, conforme al calendario siguiente: se abonará a la finalización del segundo, tercero, cuarto y quinto año de diferimiento. El incentivo diferido se abonará en el primer trimestre de 2027,2028,2029 y 2030, respectivamente. En ningún caso la retribución variable del Consejero Delegado podrá superar el 200% de su retribución fija. y a efectos de este límite, el ILP se imputa a los años de generación (años 2024, 2025 y 2026) de forma lineal.

- Los objetivos plurianuales en ningún caso pueden ser objeto de modificación presupuestaria anual, salvo que se produjesen exigencias regulatorias o circunstancias excepcionales que así lo justificasen.

Los objetivos anteriormente mencionados (tanto anuales y plurianuales) tienen en cuenta tanto parámetros financieros y no financieros, como por ejemplo aspectos relacionados con calidad del servicio, medio ambiente o igualdad de género, y se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad, si se justifica sobre la base de los resultados de la misma y los resultados y desempeño logrados por el Consejero Delegado. De esta forma se garantiza que el componente variable no tenga, en ningún caso, carácter garantizado, conforme a lo establecido en el artículo 34 de la Ley 10/2014. En consecuencia, tanto la fijación de objetivos que determinarán el devengo de la retribución variable, como el posterior seguimiento de los mismos, se vinculan a una gestión prudente de los riesgos.

Además, el elemento variable de la retribución del Consejero Delegado será, en todo caso, dependiente y adecuado al desempeño individual del Consejero y a los resultados de la Entidad, considerando el impacto del ciclo económico subyacente así como los riesgos presentes y futuros de la organización; estará alineado con los intereses estratégicos de la Entidad, sin que por motivo de la existencia del sistema de retribución variable se vea limitada su capacidad de reforzar sus ratios de solvencia; y en su fijación se establecerán límites (superiores e inferiores) que permiten la mitigación de riesgos asociados a su impacto potencial en la cuenta de resultados y recursos propios de la Entidad.

A.1.7. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado al a consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Los consejeros no son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo por razón de su cargo.

A.1.8. Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el

consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

Únicamente en el caso del Consejero Delegado se prevén supuestos de indemnización para determinados casos de extinción del contrato suscrito con la Entidad, lo que se recoge en el contrato suscrito entre las partes y aprobado por el Consejo de Administración.

El régimen previsto distingue diferentes supuestos indemnizatorios, en función de causa de extinción del contrato: por decisión unilateral del Consejero Delegado, por libre voluntad de la Entidad por cualquier causa; por cambio de control de la Entidad; por haber alcanzado los 60 años de edad y 15 como alto directivo hasta que se alcance la edad de jubilación; por fallecimiento, jubilación, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez

Cualquier indemnización estará basada en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensará malos resultados o conductas indebidas. De acuerdo con lo anterior, y con independencia del motivo por el que se resuelva el contrato, la indemnización en ningún caso excedería dos anualidades de retribución fija, si bien se contempla en el contrato, para los casos de extinción de la relación laboral por causa distinta de la jubilación, un pacto de no competencia que supone el pago de una compensación de dos anualidades de retribución fija.

No obstante lo anterior, en caso de extinción del contrato como consecuencia de la realización de conductas gravemente dolosas y culpables en el ejercicio de sus funciones, el consejero no tendrá derecho a indemnización alguna.

Para el resto de miembros del Consejo de Administración, no existen indemnizaciones pactadas para el caso de terminación de sus funciones.

A.1.9. Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Las obligaciones y derechos del Consejero Delegado, en su condición del primer ejecutivo de la Entidad, constan expresamente recogidas en el contrato al que se ha hecho referencia en el apartado anterior:

Duración del contrato: indefinida.

Preaviso: Con carácter general, en plazo de preaviso previsto para la extinción de la relación contractual con el Consejero Delegado –tanto a instancia de la Entidad como del propio consejero- se ha establecido en 6 meses. En caso de extinción por voluntad de la Entidad, siempre que no sea por incumplimiento grave o culpable de los cometidos del Consejero Delegado, éste podrá optar por la percepción de una indemnización equivalente a dos (2) veces la retribución fija, con la aplicación de un pacto de no competencia que supone el pago de una compensación de dos anualidades de retribución fija, o bien la reanudación de la relación laboral como empleado.

Dedicación en exclusiva: la prestación a favor de terceros de cualquier tipo de actividad profesional, de servicios, o de otro orden, exigirá autorización expresa del Consejo de Administración de la Entidad.

Pacto de no competencia post-contractual, en virtud del cual durante un plazo de 24 meses desde la fecha su salida efectiva, el Consejero Delegado no podrá prestar servicios profesionales por cuenta propia, ni directa ni indirectamente, ni proveer servicios que supongan una efectiva competencia con la Entidad o cualquiera de las sociedades de su Grupo. No obstante, la Entidad podrá dispensarle de esta prohibición. Este pacto de no competencia supone el abono de una compensación equivalente a dos anualidades de retribución fija.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen remuneraciones suplementarias a devengar por los consejeros en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La concesión de anticipos, créditos o garantías no se contempla en la política de retribuciones de la Entidad como un concepto retributivo. Sin perjuicio de lo anterior, y conforme a lo establecido en el artículo 35 del RD 84/2015, dichas operaciones deberán, en su caso, ser sometidas con carácter general a la previa autorización del Banco de España, salvo que concurriera alguna de las circunstancias previstas en el referido precepto como excepción al requisito de autorización previa (debiendo ser no obstante objeto de comunicación posterior a la autoridad de supervisión competente). Tales operaciones tendrían, además, la consideración de operación vinculada, a efectos de lo establecido en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración y, por tanto, quedarían sujetas al análisis y previa conformidad de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Con independencia de si la operación a conceder a un consejero estuviese sujeta a autorización previa o a la mera comunicación posterior, la información a facilitar a la autoridad competente será la siguiente:

a) Titular de la operación.
b) Cargo que desempeña en la entidad.
c) Importe de la operación.
d) Importe total de las operaciones vivas realizadas con el titular de la operación o con las personas vinculadas al mismo.
e) Plazo de la operación.
f) Tipo de interés de la operación.
g) Comisiones aplicables.
h) Garantías de la operación.
i) Otras condiciones.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se contempla ninguna otra remuneración suplementaria, que deba ser satisfecha por la propia Entidad u otra entidad del Grupo.

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a las que se someterá este informe anual y que se propone sean de aplicación al ejercicio en curso.

La vigente política de remuneraciones de los consejeros de Ibercaja Banco fue sometida, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones y del Consejo de Administración, a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en su sesión celebrada el 10 de abril de 2024, que se mantendrá vigente, conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, por un plazo de tres años, por lo que se prevé que la Política retributiva general de la Entidad sea objeto de revisión y actualización, en su caso, en 2027.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.ibercaja.com/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo-y-politica-de-remuneraciones

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4., cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Los votos de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior fue favorable, por unanimidad de los accionistas, por lo que el resultado de la votación no determinó la necesidad de introducir cambios en la política retributiva.

RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLITICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO (2025).

B.1.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, de las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

En sesión celebrada el 21 de febrero de 2025, con el previo pronunciamiento favorable de la Comisión de Retribuciones, el Consejo de Administración tomó razón del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el ejercicio 2024 por parte del Consejero Delegado y de las restantes personas que forman parte del Colectivo Identificado, y se constató que no se había activado ninguna de las alertas que podrían dar lugar a la activación de las cláusulas *malus* establecidas en la política de retribuciones vigente, teniendo en cuenta que el Consejo de Administración es el órgano encargado de adoptar, en su caso, las medidas correctoras que fueren necesarias o convenientes para la adecuada y efectiva aplicación de lo establecido en la política de remuneraciones, con el asesoramiento técnico de la Comisión de Retribuciones.

En esa misma sesión, el Consejo de Administración, también con el informe favorable de la Comisión de Retribuciones, aprobó los objetivos para la retribución variable para el ejercicio 2025, manteniéndose los criterios de aplicación del sistema de retribución variable por objetivos del Colectivo Identificado.

B.1.2. Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio.

B.1.3. Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han

motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de dichas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales a la política de remuneraciones durante el ejercicio.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

La Política de Retribuciones de la Entidad aplicable en el ejercicio 2025, de la que la Política de Remuneraciones de los consejeros forma parte, busca lograr un adecuado equilibrio entre los intereses y los objetivos de negocio de la Entidad y el esfuerzo y motivación de las personas que le prestan sus servicios, favoreciendo una gestión de riesgos sólida y efectiva, que no entrañe una asunción de riesgos excesivos.

Para la elaboración de la misma se tuvieron en cuenta los principios establecidos por diversos organismos internacionales y comunitarios (en particular, las Guías de la EBA , los Corporate governance principles for banks del Comité de Basilea), la Directiva CRD IV y el Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014, la Guía EBA "Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) Nº 575/2013" así como las normas españolas de transposición que, paulatinamente, han venido a implementarlos en nuestro ordenamiento jurídico (especialmente, la Ley 10/2014, el RD 84/2015 y la Circular 2/2016, del Banco de España).

Uno de los principios básicos que inspira el sistema retributivo de los consejeros, que se ha venido observando de manera continuada y se continuará observando en el futuro, es la coherencia con la estrategia de negocio, los objetivos, valores e intereses de la Entidad a largo plazo, habiéndose establecido un esquema retributivo que no fomenta ni incentiva una asunción excesiva de riesgos, teniendo en cuenta que únicamente el Consejero Delegado cuenta con un elemento de retribución variable y que éste se fija en función del grado de cumplimiento de los objetivos globales e individuales o específicos que son aprobados con carácter anual por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones. La política de remuneraciones es objeto de revisión, con carácter previo a su efectiva aplicación, por las funciones de Cumplimiento Normativo y de Control de Riesgos, al objeto de velar, entre otras cuestiones, porque el sistema de retribuciones y los objetivos planteados no sean susceptibles de generar conflictos de intereses o una asunción indebida de riesgos.

Este componente variable de la retribución no está garantizado, y tiene suficiente flexibilidad como para permitir su modulación, hasta el punto de que sea posible suprimirlo totalmente, si fuese preciso. Es decir, que se paga únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la Entidad y del grado de desempeño del consejero. Dichas medidas se complementan con el diferimiento de una parte relevante del componente variable de la retribución en varios ejercicios; el abono de una parte sustancial de dicho componente (ya sea diferido o no) mediante *phantom shares*; el establecimiento de un mix retributivo equilibrado así como el establecimiento de cláusulas *malus* y de *claw back* en la Política de retribuciones de la Entidad.

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando,

en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Tal y como se recoge en la política y se ha indicado en apartados anteriores, y a diferencia del resto de consejeros, únicamente el sistema retributivo del Consejero Delegado contempla un componente variable en su remuneración, vinculado a los resultados y otras medidas de rendimiento de la Entidad.

Ninguno de los indicadores (*triggers* o desencadenantes) que hubieran determinado la activación de las cláusulas *malus* o de *claw back* (indicadores de solvencia, calidad crediticia y liquidez por debajo de los umbrales definidos en la Política) se materializó durante el ejercicio, por lo que ni el devengo de la retribución correspondiente al ejercicio en curso ni la percepción de la retribución diferida correspondiente a ejercicios anteriores se vieron afectados.

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	**214.427.597**	**100%**

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	**0**	**0%**
Votos a favor	**214.427.597**	**100%**
Votos en blanco	**0**	**0%**
Abstenciones	0	0%

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior:

El importe máximo de la retribución que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros en su condición de tales por dichos conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto determine la Junta General. La cantidad así fijada se mantendrá entretanto no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Junta General. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro de ese límite, su distribución entre los distintos consejeros, y la periodicidad de su percepción corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

La retribución de los consejeros en su condición de tales, se compone de: (a) asignaciones fijas anuales por su condición de miembro del Consejo de Administración y, en su caso, de sus comisiones y (b) una asignación fija anual que se determinará por el consejo para aquellos consejeros que tengan una especial dedicación y funciones y c) las retribuciones en especie y los seguros que se establezcan en cada momento, todo ello conforme al vigente Art. 34 de los Estatutos Sociales.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, así cómo han variado respecto al año anterior.

La determinación del salario del Consejero Delegado fue determinada, en 2015, mediante acuerdo del Consejo de Administración e informe favorable de la –entonces- Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en virtud del cual percibiría la misma suma que venía percibiendo el anterior CEO a esa fecha, cantidad que sería actualizada anualmente en función del IPC. Dicha cuantía, que se fijó inicialmente en trescientos setenta y tres mil euros (distribuida y abonada en doce mensualidades iguales), se había definido previamente a partir del estudio comparativo realizado por la consultora especializada Hay Group en 2011.

Teniendo en cuenta los salarios del cargo de Consejero Delegado de entidades de crédito conocidos, el salario del Consejero Delegado de la Entidad se sitúa en la parte media baja del mercado. Este salario fue revisado en 2022 y se consideró adecuado, teniendo en cuenta la comparativa del mercado, dado que de acuerdo con los datos publicados por la CNMV con fecha 7 de octubre de 2025, según los datos publicados en los informes anuales de remuneraciones en 2024, la ratio consejero ejecutivo/empleado medio era de 18 veces (19 en 2023), entre las compañías no IBEX. Esta ratio entre consejeros ejecutivos y empleados se incrementa, hasta suponer 55 veces (53 en 2023), en el caso de las sociedades del Ibex, mientras que en el caso de la Entidad la ratio se sitúa en 11 veces y media.

La Junta General, el 14 de enero de 2022, con el informe formulado por la Comisión de Retribuciones y de la propuesta motivada del Consejo de Administración, aprobó la modificación de la Política de remuneraciones, fijando la remuneración fija máxima del Consejero Delegado en 400.000 euros, actualizable con arreglo al IPC anual.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

De todos los miembros del Consejo de Administración, únicamente el Consejero Delegado tiene un componente variable en su retribución. En la remuneración total, los componentes fijos y variables están debidamente equilibrados. El componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que puede aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración.

Las disposiciones contempladas en la Política de remuneraciones de consejeros, en relación con el componente variable de la remuneración del CEO son las siguientes:

- El componente variable de la retribución estará correlacionado con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la Entidad, sea de carácter anual, plurianual y/o mixto

- El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, determinará y revisará, anualmente, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a la retribución fija del Consejero Delegado, así como el porcentaje de ponderación entre los objetivos globales y objetivos específicos aplicables.

- El componente variable de la remuneración del Consejero Delegado se determinará en función de la consecución de los objetivos globales y de los objetivos individuales o específicos que hayan sido aprobados, para cada ejercicio, por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones.

La forma de abono de este componente variable será la siguiente:

- El 60 por 100 del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de cinco (5) años y será abonada a lo largo de los cinco (5) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por partes iguales, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

- El 50% de la remuneración variable no diferida y el 55% de la remuneración variable sujeta a diferimiento se abonará en instrumentos vinculados al valor y evolución de la Entidad, pudiendo utilizar a tal fin un sistema de abono basado en la revaloración o depreciación de acciones teóricas en las cuales se divide el capital social ("*phantom shares*").

- Los instrumentos otorgados se valorarán a valor teórico contable en la fecha de concesión de la parte no diferida de la retribución variable, y en cada aniversario de dicha fecha. El valor de las *phantom shares* será el resultado de dividir el patrimonio neto entre el número de acciones de la Entidad.

Los instrumentos entregados por aplicación de este apartado están sometidos a una política de retención de un año desde la fecha de su entrega. Transcurrido el periodo de indisponibilidad, los instrumentos serán liquidados al valor teórico contable en dicha fecha. La remuneración variable diferida que se abone en *phantom shares* no dará derecho al abono de dividendos

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

Al inicio del año 2021 se reconoció una expectativa de derecho por el 100% del incentivo a largo plazo (ILP) basado en los objetivos definidos en 2021 vinculado al cumplimiento de objetivos plurianuales de carácter estratégico definidos en el Plan Estratégico Desafío 2023, que fue aprobado por el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas el 15 de abril de 2021, a favor de directivos clave de la Entidad que se retiene y difiere en su totalidad.

Con los datos del cierre de 2023, a inicios de 2024 se realizó la medición definitiva de los objetivos plurianuales señalados en el ILP, fijándose en ese momento el porcentaje de cumplimiento que determina el importe a liquidar, aplicándose el esquema de abono.

Durante el ejercicio 2025 se ha procedido a efectuar el segundo pago y en el año 2027 se realizará el último, sin perjuicio del año adicional correspondiente a la retención de los instrumentos del último pago diferido, que se abonaría en 2028. El abono de los importes que le corresponden por el citado ILP se realizarán un 45% en efectivo y el 55% restante en instrumentos vinculados al valor del Banco.

Además, el Consejero Delegado participa en el incentivo a largo plazo (ILP) vinculado al cumplimiento de objetivos plurianuales de carácter estratégico definidos en el Plan Estratégico Ahora Ibercaja 2026, que fue aprobado por el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas el 27 de junio de 2024, a favor de directivos clave de la Entidad.

El abono de los importes que pudiera corresponderle por el citado ILP quedará en todo caso sujeto a un periodo de diferimiento de cinco (5) años, y se realizará un 45% en efectivo y el 55% restante en instrumentos vinculados al valor del Banco.

Finalizado el año 2024 se reconoció una expectativa de derecho por el 100% del ILP (basado en los objetivos definidos), que se retiene y difiere en su totalidad, de tal forma que si bien los beneficiarios del ILP no perciben cantidad alguna, empiezan no obstante a computarse los plazos de diferimiento (5 años) y de retención de los instrumentos. Al cierre de 2026 se realizará la medición definitiva de los objetivos plurianuales señalados en el ILP y se fija en ese momento el porcentaje de cumplimiento que determinará el importe a liquidar, aplicándose el esquema de abono, conforme al calendario siguiente: se abonará a la finalización del segundo, tercero, cuarto y quinto año de diferimiento. El incentivo diferido se abonará en el primer trimestre de 2027,2028,2029 y 2030, respectivamente. En ningún caso la retribución variable del Consejero Delegado podrá superar el 200% de su retribución fija. y a efectos de este límite, el ILP se imputa a los años de generación (años 2024, 2025 y 2026) de forma lineal.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de componentes variables al no haberse alcanzado los *triggers* establecidos en la política de retribuciones que hubiesen determinado la activación de dichas medidas.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No aplicable. No existen sistemas de ahorro a largo plazo a favor de consejeros.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No aplicable. No se han producido ceses que hayan dado lugar a pagos a los que se refiere el presente apartado.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas durante el ejercicio ni se han firmado nuevos contratos.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se ha producido ninguna remuneración suplementaria como contraprestación a consejeros por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

La concesión de anticipo, créditos y garantías no constituye un elemento retributivo a favor de consejeros. Las operaciones de activo que, en su caso, pudieran concederse a favor de consejeros serían, en todo caso, a solicitud de éstos y, de concederse tras el correspondiente procedimiento de análisis de riesgos, se concederían en condiciones de mercado, siendo de aplicación, en todo caso, como se ha indicado anteriormente, el procedimiento establecido para el tratamiento de operaciones vinculadas y el sometimiento a autorización previa de la autoridad de supervisión competente o, en su caso, comunicada a posteriori si las operaciones reunieran las condiciones establecidas en la norma.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

La única remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio cerrado ha consistido en el abono de primas de seguro de vida, salud y accidentes, por un importe total agregado de 101.476,87 euros.

B. 15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No aplicable. No se han producido tales remuneraciones.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No aplicable. No existen conceptos retributivos distintos de los anteriormente indicados, ni que tengan la consideración de operación vinculada o que pudieran distorsionar la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por los consejeros.

B. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA CONSEJERO

Nombre	Tipología	Periodo de devengo
FRANCISCO SERRANO GILL DE ALBORNOZ	Dominical	01/01/2025-31/12/2025
VICTOR MANUEL IGLESIAS RUIZ	Ejecutivo	01/01/2025-31/12/2025
VICENTE CONDOR LOPEZ	Independiente	01/01/2025-31/12/2025
JESUS TEJEL GIMENEZ	Independiente	01/01/2025-31/12/2025
FELIX SANTIAGO LONGAS LAFUENTE	Independiente	01/01/2025-13/11/2025
JOSÉ MIGUEL ECHARRI PORTA	Dominical	01/01/2025-13/11/2025
LUIS ENRIQUE ARRUFAT GUERRA	Dominical	01/01/2025-31/12/2025
MARIA PILAR SEGURA BAS	Independiente	01/01/2025-31/12/2025
NATIVIDAD BLASCO DE LAS HERAS	Dominical	01/01/2025-31/12/2025
MARIA LUISA GARCIA BLANCO	Dominical	01/01/2025-31/12/2025
MARIA LOPEZ VALDES	Independiente	01/01/2025-31/12/2025
BLANCA MORENO HERRERO	Independiente	13/11/2025- 31/12/2025
JAVIER SESE LAFALLA	Independiente	13/11/2025- 31/12/2025

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
FRANCISCO SERRANO GILL DE ALBORNOZ	466,3	0	0	0	0	0	49,3	515,6	506,9
VICTOR MANUEL IGLESIAS RUIZ	50	0	464,7	179,6	*ver nota	0	57,3	751,6	730
VICENTE CONDOR LOPEZ	50	47,1	0	0	0	0	13,2	110,3	112,2
JESUS TEJEL GIMENEZ	50	50	0	0	0	0	11,9	111.9	111,1
FELIX SANTIAGO LONGAS LAFUENTE	43,5	23,9	0	0	0	0	7,0	74,4	86,3
JOSÉ MIGUEL ECHARRI PORTA	43,5	19,6	0	0	0	0	2,0	65,1	74,5
LUIS ENRIQUE ARRUFAT GUERRA	50	35	0	0	0	0	14,8	99,8	98,8
MARIA PILAR SEGURA BAS	50	41,6	0	0	0	0	9,6	101,20	101,6
NATIVIDAD BLASCO DE LAS HERAS	50	24,7	0	0	0	0	6,3	81	81
MARIA LUISA GARCIA BLANCO	50	25,3	0	0	0	0	9,3	84,5	83,9
MARIA LOPEZ VALDES	50	25,3	0	0	0	0	7,0	82,3	81,7
BLANCA MORENO HERRERO	6,5	2,3					0,9	9,7	0
JAVIER SESE LAFALLA	6,5	5,2					1,4	13.1	0

*Nota: Durante los años 2021, 2022 y 2023, se devengó a favor del Consejero Delegado el Incentivo a Largo Plazo (ILP) "Desafío 2023", que preveía una remuneración máxima de 1,5 veces de su retribución fija anual a 1 de enero de 2021 El grado de consecución de los objetivos del ILP fue del 95%. Su pago se produce de forma diferida durante los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028. El 45% del pago se realiza en metálico y el 55% restante en instrumentos vinculados al valor del Banco. Durante el 2025, se ha hecho efectivo un pago en metálico de 139,3 miles de euros.
En el año 2024, la Junta General ha aprobado un nuevo ILP, que se devengará durante los años 2024, 2025 y 2026 vinculado al Plan Estratégico Ahora 2026 y cuyo pago se realizará de forma similar al anterior.

Observaciones

Para la determinación de los conceptos retributivos consignados en esta sección C) del presente informe se han tenido en cuenta las definiciones recogidas en la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores:

Remuneración fija: Importe de la compensación en metálico, con una periodicidad de pago preestablecida, ya sea o no consolidable en el tiempo y devengada por el consejero por su pertenencia al consejo, con independencia de la asistencia efectiva del consejero a las reuniones del consejo.
Sueldo: Importe de las retribuciones que no sean de carácter variable y que haya devengado el consejero por sus labores ejecutivas.
Dietas: Importe total de las dietas por asistencia a las reuniones del consejo y, en su caso, de las comisiones delegadas.
Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo: Importe de otros conceptos distintos a las dietas, de los que sean beneficiarios los consejeros por su pertenencia a comisiones delegadas o consultivas del consejo, con independencia de la asistencia efectiva del consejero a las reuniones de las referidas comisiones.
Retribución variable a corto plazo: Importe variable ligado, en un periodo de devengo igual o inferior a un ejercicio, al desempeño o la consecución de una serie de objetivos (cuantitativos o cualitativos) individuales o de grupo. A efectos del presente informe, se entenderá que el consejero ha devengado la retribución variable a corto plazo en la fecha de finalización del período de devengo cuando se hayan cumplido los objetivos a los que estaban vinculados la remuneración variable y por tanto, se haya producido la consolidación de la retribución. El período de devengo es el plazo de tiempo durante el cual se

mide el desempeño y la consecución de los objetivos cualitativos y cuantitativos establecidos para el consejero a efectos de determinar su derecho incondicional a percibir la remuneración variable a corto plazo, con independencia del modo o plazo estipulados para el pago de dicha remuneración o si el pago queda sometido a diferimiento, retención o cláusulas de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ("clawback").
Retribución variable a largo plazo: Importe variable ligado, en un periodo de devengo superior a un ejercicio, al desempeño o la consecución de una serie de objetivos (cuantitativos o cualitativos) individuales o de grupo. A efectos del presente informe, se entiende que el consejero ha devengado la retribución variable a largo plazo en la fecha de finalización del período de devengo cuando se hayan cumplido los objetivos a los que estaban vinculados la remuneración variable y por tanto, se haya producido la consolidación de la retribución. El período de devengo es el plazo de tiempo durante el cual se mide el desempeño y la consecución de los objetivos cualitativos y cuantitativos establecidos para el consejero a efectos de determinar su derecho incondicional a percibir la remuneración variable a largo plazo, con independencia del modo o plazo estipulados para el pago de dicha remuneración o si el pago queda sometido a diferimiento, retención o cláusulas de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas ("clawback").
Otros conceptos: según se detalla en el apartado iv) siguiente de esta sección. Se incluyen las primas del seguro de vida, salud y accidentes y las aportaciones a planes de pensiones.

Con fecha 13 de noviembre de 2025, la Junta General de Accionistas acordó los nombramientos de D. Javier Sese Lafalla y Dª. Blanca Moreno Herrero como consejeros independientes. Igualmente, en esa misma fecha, D. Felix Longas Lafuente y D. José Miguel Echarri Porta terminaron sus mandatos como consejeros.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes consolidadas	Nº instrumentos	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles de €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
VICTOR IGLESIAS RUIZ		8.619	0	5.235	0	4.775	17,24	7,75	0	9.079	0

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
FRANCISCO SERRANO GILL DE ALBORNOZ	Primas seguros vida, salud y accidentes y aportación plan de pensiones	49,3
VICTOR MANUEL IGLESIAS RUIZ	Primas seguros vida, salud y accidentes y aportación plan de pensiones	57,3
VICENTE CONDOR LOPEZ	Primas seguros vida, salud y accidentes	13,2
JESUS TEJEL GIMENEZ	Primas seguros vida, salud y accidentes	11,9
FELIX SANTIAGO LONGAS LAFUENTE	Primas seguros vida, salud y accidentes	7,0
JOSÉ MIGUEL ECHARRI PORTA	Primas seguros vida, salud y accidentes	2,0
LUIS ENRIQUE ARRUFAT GUERRA	Primas seguros vida, salud y accidentes	14,8
MARIA PILAR SEGURA BAS	Primas seguros vida, salud y accidentes	9,6
NATIVIDAD BLASCO DE LAS HERAS	Primas seguros vida, salud y accidentes	6,3
MARIA LUISA GARCIA BLANCO	Primas seguros vida, salud y accidentes	9,3
MARIA LOPEZ VALDES	Primas seguros vida, salud y accidentes	7,0
BLANCA MORENO HERRERO	Primas seguros vida, salud y accidentes	0,9
JAVIER SESE LAFALLA	Primas seguros vida, salud y accidentes	1,4

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes

i) Retribuciones devengadas en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio –t
Consejero 1										
Consejero 2										

Observaciones

No aplicable. Los consejeros del Banco no perciben remuneraciones por su pertenencia a consejos de otras sociedades del Grupo.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes consolidadas	Nº instrumentos	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles de €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº acciones equivalentes
VICTOR IGLESIAS RUIZ			0		0						

Observaciones

No aplicable. Los consejeros del Banco no perciben remuneraciones por su pertenencia a consejos de otras sociedades del Grupo.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Consejero 1	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas con derechos económicos consolidados		Sistemas con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio T	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

Observaciones

No aplicable. No existen sistemas de ahorro a largo plazo a favor de consejeros por su pertenencia a consejos de otras sociedades del Grupo.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo

Observaciones

No aplicable. Los consejeros del Banco no perciben remuneraciones de ningún tipo por su pertenencia a consejos de otras sociedades del Grupo..

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €)

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

	Retribución devengada en la sociedad					Retribución devengada en el Grupo					
	Total retribución metálico	**Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados**	**Remuneración por sistemas de ahorro**	**Remuneración por otros conceptos**	**Total ejercicio t sociedad**	**Total retribución metálico**	**Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados**	**Remuneración por sistemas de ahorro**	**Remuneración por otros conceptos**	**Total ejercicio t Grupo**	**Total ejercicio t sociedad + Grupo**
FRANCISCO SERRANO GILL DE ALBORNOZ	466,3	0	0	49,3	515,6	0	0	0	0	0	515,6
VICTOR MANUEL IGLESIAS RUIZ	694,3	7,75	0	57,3	759,35	0	0	0	0	0	759,35
VICENTE CONDOR LOPEZ	97,1	0	0	13,2	110,3	0	0	0	0	0	110,3
JESUS TEJEL GIMENEZ	100	0	0	11,9	111,9	0	0	0	0	0	111,9
FELIX SANTIAGO LONGAS LAFUENTE	67,4	0	0	7,0	74,4	0	0	0	0	0	74,4
JOSÉ MIGUEL ECHARRI PORTA	63.1	0	0	2,0	65,1	0	0	0	0	0	65,1
LUIS ENRIQUE ARRUFAT GUERRA	85	0	0	14,8	99,8	0	0	0	0	0	99,8
MARIA PILAR SEGURA BAS	91,6	0	0	9,6	101,20	0	0	0	0	0	101,20
NATIVIDAD BLASCO DE LAS HERAS	74,7	0	0	6,3	81	0	0	0	0	0	81
MARIA LUISA GARCIA BLANCO	75,3	0	0	9,3	84,5	0	0	0	0	0	84,5
MARIA LOPEZ VALDES	75,3	0	0	7,0	82,3	0	0	0	0	0	82,3
BLANCA MORENO HERRERO	8,8			0,9	9,7						9,7
JAVIER SESE LAFALLA	11,7			1,4	13,1						13,1

Observaciones

Con fecha 13 de noviembre de 2025, la Junta General de Accionistas acordó los nombramientos de D. Javier Sese Lafalla y Dª. Blanca Moreno Herrero como consejeros independientes. Igualmente, en esa misma fecha, D. Felix Longas Lafuente y D. José Miguel Echarri Porta terminaron sus mandatos como consejeros.

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la sociedad.

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2025	**% variación 2025/2024**	**Ejercicio 2024**	**% variación 2024/2023**	**Ejercicio 2023**	**% variación 2023/2022**	**Ejercicio 2022**	**% variación 2022/2021**	**Ejercicio 2021**
Consejeros ejecutivos									
VICTOR MANUEL IGLESIAS RUIZ *	759,35	3,17	736,02	3,30	712,5	9,39	651,32	14,93	566,7
Consejeros externos									
FRANCISCO SERRANO GILL DE ALBORNOZ	515,6	1,72	506,9	0,61	503,8	41,19	356,8	0	0
VICENTE CONDOR LOPEZ	110,3	-1,69	112,2	0	111,2	-9,22	122,5	17,68	104,1
JESUS TEJEL GIMENEZ	111,9	0,72	111,1	0,71	110,3	-2,30	112,9	7,93	104,6
FELIX SANTIAGO LONGAS LAFUENTE	74,4	-13,79	86,3	0,82	85,6	21,07	70,7	44,58	48,9
LUIS ENRIQUE ARRUFAT GUERRA	99,8	1,01	98,8	1,07	97,8	66,04	58,9	63,61	36
MARIA PILAR SEGURA BAS	101,2	-0,39	101,6	0,67	100,9	37,47	73,4	66,44	44,1
JOSE MIGUEL ECHARRI PORTA	65,1	-12,62	74,5	0,20	74,4	37,27	54,2	984,00	5
NATIVIDAD BLASCO DE LAS HERAS	81	0	81	0	81	466,43	14,3	0	0
MARIA LUISA GARCÍA BLANCO	84,5	0,72	83,9	0,25	83,7	465,54	14,8	0	0
MARÍA LÓPEZ VALDÉS	82,3	0,73	81,7	0,51	81,3	535,16	12,80	0	0
BLANCA MORENO HERRERO	9,7	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER SESE LAFALLA	13,1	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultados consolidados de la Sociedad (**)	346,4	2,85	336,8	10,68	304,3	33,78	150,99	539,73	23,602
Remuneración media de los empleados	61,47	3,88	59,17	5,74	55,9	2,49	54,59	1,93	53,56

*Ver nota explicativa sobre el incentivo a largo plazo “Desafío 2023” en el apartado C.1
(**) millones de euros

Observaciones

El Sr. Serrano fue nombrado el 30 de marzo de 2022 y Dª Natividad Blasco, Dª. Mª Luisa García Blanco y Dª. María Lopez fueron nombradas en octubre de 2022 por lo que la variación 2023/2022 se debe a este motivo temporal.
El Sr. Echarri, fue nombrado consejero de la Entidad en octubre de 2021 por lo que la variación 2022/2021 se debe a este motivo temporal y no es concluyente.
La Sra Moreno y el Sr. Sese fueron nombrados el 13 de noviembre de 2025.
El Sr. Echarri y el Sr. Longas finalizaron sus mandatos el 13 de noviembre de 2025 lo que explica la variación 2025/2024.
Los datos están expresados en miles de euros y porcentaje salvo los resultados consolidados de la Sociedad que es en millones de euros.

C. ÓTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha _____

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí ☐ No ☒

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no haya votado a favor de la aprobación del presente informe.	**Motivos (en contra, abstención, no asistencia)**	**Explique los motivos**