

INFORMACIÓN RELATIVA AL COLECTIVO IDENTIFICADO

- 1) Descripción de las categorías del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo, con independencia del tipo de relación laboral de los empleados que las desempeñen, común o de alta dirección, y el número de personas identificadas en cada una de las categorías.

El Comité de Dirección de OPENBANK, S.A (en adelante OPENBANK, el Banco o la Entidad), de acuerdo con el procedimiento elaborado por Grupo Santander para todas sus filiales, aprobó dicho procedimiento mediante el cual se establecen los criterios cuantitativos y cualitativos para determinar las categorías de personal (Colectivo Identificado) cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad, acorde con la normativa vigente.

Se considerarán incluidas, como mínimo, dentro del “colectivo identificado”, las siguientes categorías:

- a. Los miembros del consejo de administración u órgano equivalente y el personal de alta dirección.
- b. El personal con responsabilidad de dirección con respecto a las funciones de control (i.e. Cumplimiento y Conducta, Gestión de Riesgos y Auditoría Interna)
- c. El personal que haya recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan, al mismo tiempo, las siguientes condiciones:
 - La remuneración sea igual o superior a quinientos mil (500.000) euros e igual o superior a la remuneración media concedida al personal al que hace referencia la letra a).
 - El miembro del personal desempeñe su actividad en una unidad de negocio importante y, por su naturaleza, dicha actividad incide de manera significativa en el perfil de riesgo de la mencionada unidad de negocio.

A 31 de diciembre de 2024, el Colectivo Identificado de Openbank estaba conformado por los siguientes 25 miembros:

- Los 13 miembros del Consejo de Administración en tal fecha.
- El Consejero Delegado de la entidad.
- Los 8 miembros del Comité de Dirección de la entidad, donde se incluyen a los directores de las funciones de control de Riesgos y de Cumplimiento.
- El Director de Ciberseguridad.
- El Director de Auditoría Interna.
- La responsable de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo de la entidad.

- 2) Las medidas previstas para ajustar la remuneración en caso de desempeño inferior al esperado.

La Política de Remuneraciones aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de fecha 20 de marzo de 2024, define las principales características del sistema de retribución variable de la entidad, que son las siguientes:

- Recompensar el rendimiento sostenible, teniendo en cuenta los objetivos que se alcanzan y cómo se logran.
- Promover una gestión prudente de los riesgos, así como los comportamientos alineados con la cultura de la entidad y de Grupo Santander.
- Tener en cuenta el nivel de responsabilidad de cada puesto, estableciendo objetivos diferenciados en función del mismo.
- Fomentar el conocimiento y aplicación en su día a día por parte de los empleados de las disposiciones del Código de Conducta de la entidad y de Grupo Santander, y otros códigos aplicables a determinados colectivos, así como la normativa aplicable en general, y no incentivar la operativa por cuenta propia no permitida.

Los empleados que forman parte de este colectivo, estarán sujetos a que se apliquen cláusulas Malus y Clawback si concurren determinados acontecimientos que hagan referencia a los fallos significativos en la gestión del riesgo, el incremento sufrido en las necesidades de capital de la entidad no previstas en la generación de las exposiciones, las sanciones regulatorias o condenas judiciales imputables a la entidad o al personal responsable, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad y las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas.

La aplicación de las cláusulas Malus y Clawback afectarán a las personas que pudieran haber participado en el acontecimiento penalizado, así como aquellos encargados de la supervisión y/o dirección y control. Dicha aplicación será progresiva, es decir, la aplicación del Clawback será supletoria a la del Malus y tendrá lugar cuando la primera sea insuficiente para recoger la penalización en la retribución variable del empleado, o cuando el acontecimiento sea lo suficientemente grave. En el caso de acontecimientos muy significativo y sin perjuicio de esta supletoriedad se aplicarán tanto Malus como Clawback.

3) Descripción de los criterios utilizados en la determinación de la remuneración para tomar en consideración los riesgos presentes y futuros, indicando los riesgos específicos tenidos en cuenta, las medidas usadas para valorarlos, el modo en que dichas medidas afectan a la remuneración y, en su caso, los cambios en estos criterios realizados en el ejercicio correspondiente.

Como se detalla en el apartado anterior, el Consejo de Administración aprueba anualmente la política de remuneraciones en la que se indica que el bono individual o cualquier otra asignación de retribución variable se determinará fundamentalmente en función del resultado del proceso de gestión del desempeño, pudiendo de forma puntual tenerse en cuenta la generación de valor para la entidad o para el Grupo Santander evaluada en base a parámetros objetivables. Las mediciones en las que se base la asignación de la retribución variable tendrán siempre los controles necesarios para asegurar que hay una relación adecuada entre desempeño y retribución variable asignada.

El bono anual es un concepto retributivo cuyo objetivo es garantizar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de ciertos resultados de la entidad; entre estos resultados se encuentran aquellos relacionados con la medición de la gestión del riesgo y la solvencia de la entidad. Debe incentivar el alineamiento con la estrategia y la cultura de la entidad y del Grupo Santander, y ser comunicado de forma clara y transparente para entender tanto qué se ha de lograr como la manera de hacerlo.

El pool del bono anual estará basado en un rango idóneo de métricas cuantitativas que evalúen el cumplimiento de objetivos y en factores cualitativos relativos al cumplimiento de las funciones de control y de responsabilidad social corporativa. Asimismo con umbrales de cumplimiento que combinen el corto y el largo plazo, y que sean congruentes con la gestión de los riesgos presentes y futuros, además de estar alineados con los objetivos estratégicos de la entidad y del Grupo Santander. La revisión del cumplimiento de objetivos incluirá la revisión del impacto de las inspecciones y decisiones del supervisor así como decisiones judiciales o administrativas que evidencien malas prácticas o fallos de control.

4) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones pagadas durante el ejercicio precedente a los miembros del órgano encargado de supervisar la remuneración, de ser este distinto al consejo de administración.

En el caso de Openbank, el órgano encargado de supervisar la remuneración del colectivo identificado es el consejo de administración, cuya información salarial se encuentra, de manera agregada, en el apartado siguiente.

5) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por el ámbito de actividad de la entidad de crédito en el que presten servicios, según se trate de actividades de «banca de inversión» (que incluirá en todo caso las áreas de finanzas corporativas, capital riesgo y mercados de capitales), «banca comercial», «área de gestión de activos» y «resto».

Área de negocio (Datos a 31 de diciembre de 2024)	Banca de inversión	Banca comercial	Gestión de activos	Resto
Número de empleados identificados	N/A	25	N/A	N/A
- Consejeros y CEO	N/A	N/A	14	N/A
- Área de negocio	N/A	N/A	8	N/A
- Funciones de control	N/A	N/A	3	N/A
Importe de la remuneración fija total (miles €)	N/A	5.642	N/A	N/A
Importe de la remuneración variable total devengada (miles €)	N/A	2.464	N/A	N/A

6) En su caso, los términos en que la junta general de accionistas u órgano equivalente haya aprobado una remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija, indicando el porcentaje máximo fijado, la recomendación emitida por el consejo de administración y el personal afectado por la medida.

La aprobación de una remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija, para determinadas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, no resultó de aplicación para la remuneración variable devengada en el 2024.