

I. Naturaleza y Definiciones

1. El Comité de Retribuciones y Nombramientos (en lo sucesivo, el Comité) es un órgano interno, permanente y colegiado establecido por el Consejo de Administración de la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, Sociedad Anónima (en adelante, el Consejo), conforme a lo previsto en el artículo 24 de sus Estatutos Sociales.
2. El Comité, siendo una comisión especializada que carece de funciones ejecutivas, rige su funcionamiento por las normas de este Reglamento las cuales integran y desarrollan el contenido de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo que le afectan. Asimismo, el Comité se rige, sin perjuicio de lo dispuesto en este Reglamento, por lo previsto en la normativa que le es de aplicación y, además, tiene en cuenta en el ejercicio de sus actividades, los principios, criterios y buenas prácticas establecidas en la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre Comisiones de Nombramientos y de Retribuciones.
3. El presente Reglamento será aprobado y revisado periódicamente por el Consejo de Administración teniendo en cuenta las propuestas formuladas al respecto por el Comité.
4. El presente Reglamento desarrolla y complementa las normas de la ley mercantil vigente, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración aplicables al Comité, así como la normativa relativa al régimen retributivo de la Alta Dirección o Dirección Ejecutiva de Sareb aplicable en cada momento.

Corresponde al propio Comité resolver las dudas que suscite la aplicación e interpretación de este Reglamento, de conformidad con los criterios generales de interpretación de las normas jurídicas y la normativa legal y estatutaria aplicable a la Sociedad y con los principios y recomendaciones de buen gobierno aplicables en cada momento.

5. A los efectos del presente Reglamento se incluyen las siguientes definiciones:

Dirección Ejecutiva: son aquellos directores con (i) dependencia directa de un Consejero; y a la vez (ii) miembros del Comité de Dirección.

Alta Dirección: A los efectos de la normativa relativa el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y de la normativa interna de Sareb se considera Alta Dirección a la Dirección Ejecutiva.

Comité de Dirección: órgano máximo de decisión interno, liderado por el Presidente Ejecutivo de la Sociedad, o en su caso por otro Consejero Ejecutivo y constituido por los directivos de la Sociedad responsables de las áreas que el Presidente Ejecutivo u otro Consejero Ejecutivo determine en cada momento.

Personal Directivo: A los efectos de este Reglamento, se entiende por “Personal Directivo” la Dirección Ejecutiva/Alta Dirección.

II. Nombramiento, Renovación y Cese

6. El Comité estará formado, exclusivamente, por consejeros externos en número mínimo de tres (3) y máximo de (9), con mayoría de consejeros independientes.
7. Los miembros del Comité desempeñarán sus funciones por un período de cinco (5) años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por períodos de igual duración, con las excepciones previstas en los Estatutos Sociales para los Consejeros independientes.
8. El Presidente del Comité, deberá ser elegido por el propio Comité entre los consejeros independientes.
9. El Comité contará con un Secretario, cuya función será desempeñada por quien ejerza el cargo de Secretario del Consejo o en caso de ausencia de éste, por el Vicesecretario del Consejo. El Secretario:
 - 9.1. Auxiliará al Presidente en sus labores;
 - 9.2. Velará por el buen funcionamiento del Comité; y
 - 9.3. Prestará el asesoramiento necesario a los miembros del Comité en el desarrollo de sus funciones.
10. Los miembros del Comité cesarán en su cargo ante alguno de los siguientes supuestos:
 - 10.1. Cuando pierdan su condición de consejeros;
 - 10.2. Por acuerdo del Consejo; o
 - 10.3. Cuando hubiera expirado el período por el que fueron designados sin haber

resultado reelegidos.

III. Ámbito de Actuación y Funciones

11. El Comité desarrollará sus funciones al menos en los siguientes ámbitos:
 - 11.1. Retribución de los Consejeros, de la Dirección Ejecutiva y de los directivos con dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros, dentro de los límites previstos en la normativa relativa al régimen retributivo de la Alta Dirección o Dirección Ejecutiva de Sareb aplicable en cada momento.
 - 11.2. Composición del Consejo de Administración y de los diferentes Comités, y nombramiento, cese, separación o destitución de los directivos con dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros.
 - 11.3. Otras responsabilidades.
12. Respecto de la Retribución de los Consejeros, de la Dirección Ejecutiva y de los directivos con dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros, corresponde al Comité:
 - 12.1. Informar la política general de retribuciones e incentivos para los miembros del Consejo de Administración y velar por la observancia de dicha Política, dentro de los límites previstos en la normativa relativa al régimen retributivo de la Alta Dirección o Dirección Ejecutiva de Sareb aplicable en cada momento.
 - 12.2. Informar con carácter preceptivo el contenido del informe anual sobre remuneraciones que el Consejo de Administración tiene que elaborar y someter a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.
 - 12.3. Proponer al Consejo de Administración, para que éste a su vez presente su propuesta a la Junta General, la remuneración de los Consejeros Externos.
 - 12.4. Tomar razón de la retribución básica que fije el Ministro de Hacienda, así como las retribuciones complementarias por puesto y variable que en su caso fije el Frob, (i) con carácter previo a su toma de razón por parte del Consejo de Administración, en el caso de la retribución de la Dirección Ejecutiva, y (ii) con carácter previo a que el Consejo de Administración

presente la propuesta retributiva de los Consejeros Ejecutivos para aprobación de la Junta General.

- 12.5. Informar las condiciones del contrato entre la Sociedad y los Consejeros Ejecutivos, dentro de los límites previstos en la normativa relativa al régimen retributivo de la Alta Dirección o Dirección Ejecutiva de Sareb aplicable en cada momento.
 - 12.6. Informar la estructura de la retribución variable del responsable de la Función de Auditoría Interna. La fijación de las magnitudes concretas de la parte que se asocie directamente a sus objetivos específicos le corresponde al Comité de Auditoría, de conformidad con lo establecido en el apartado 16.1.5 del Reglamento del Comité de Auditoría.
 - 12.7. Informar las condiciones básicas de los contratos, incluyendo sus retribuciones, de los directivos con dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, dentro de los límites previstos en la normativa relativa al régimen retributivo de la Alta Dirección o Dirección Ejecutiva de Sareb aplicable en cada momento.
13. Respecto de la composición del Consejo de Administración y de los diferentes Comités, y nombramiento, cese, separación o destitución de los directivos con dependencia directa con dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros, corresponde al Comité:
- 13.1. Garantizar el cumplimiento de los requisitos previstos en la normativa aplicable y en los Estatutos Sociales para el ejercicio del cargo de miembro del Órgano de Administración de la Sociedad.
 - 13.2. Evaluar el perfil de las personas más idóneas para formar parte del Consejo y los distintos Comités, velando por el respeto a las normas de composición establecidas en los Estatutos Sociales y en la Política de Selección de Consejeros. A tal efecto, cuando se produzcan vacantes en el seno del Consejo de Administración o de cualquiera de los Comités, el Comité de Retribuciones y Nombramientos revisará su estructura y transmitirá los perfiles necesarios y las capacidades requeridas en cada momento al inicio del proceso de selección de candidatos, y evaluará el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración y sus Comités, elaborando una descripción de

las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto, todo ello en aplicación de la Política de Selección de Consejeros.

- 13.3. Elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes así como las propuestas de separación o destitución de los mismos por la Junta General de Accionistas.
- 13.4. Informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros así como las propuestas para su reelección, separación o destitución que el Consejo de Administración decida presenta a la Junta General de Accionistas.
- 13.5. Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y el funcionamiento del Consejo de Administración y de sus Comités, así como la idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de este en su conjunto, e informar al Consejo de Administración en consecuencia, emitiendo las recomendaciones que considere oportunas.
- 13.6. Proponer los nombramientos y en su caso la destitución de los miembros de los distintos Comités especializados constituidos en su seno.
- 13.7. Evaluar previamente la propuesta de designación, revocación, o, en su caso, reelección del Presidente del Consejo de Administración.
- 13.8. Proponer al Presidente del Consejo de Administración, el nombramiento o, en su caso, reelección del Secretario y Vicesecretario del Consejo de Administración e informar sobre las propuestas de revocación de los mismos.
- 13.9. Revisar anualmente la calificación de cada Consejero entre las diferentes categorías.
- 13.10. Informar del nombramiento y del cese, separación o destitución de los directivos con dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros.
- 13.11. Proponer al Consejo de Administración la persona más adecuada para desempeñar el cargo de miembro del órgano de administración en sociedades participadas.

- 13.12. Velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencias profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
 - 13.13. Informar al Consejo sobre si corresponde o no que un Consejero continúe en su cargo cuando se produzcan situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación en la propia sociedad, que puedan perjudicar al crédito y reputación de Sareb de conformidad con lo indicado en el artículo 8 del Reglamento del Consejo.
14. Respecto de otras responsabilidades, corresponde al Comité:
- 14.1. Recibir información, de manera periódica o puntual, sobre todas aquellas materias complementarias a las que tiene atribuidas y que puedan resultar de utilidad para que el Comité de Retribuciones y Nombramientos ejerza correctamente sus funciones.
 - 14.2. Informar sobre los programas de orientación de la Sociedad para los nuevos Consejeros que se elaboren para proporcionarles un conocimiento necesario y suficiente de la Sociedad y de sus reglas de gobierno corporativo, así como los programas de actualización de conocimiento que periódicamente la Sociedad ofrece a sus Consejeros con el objetivo de abarcar todos los campos y materias necesarias para coadyuvar a los Consejeros en el ejercicio responsable y diligente de su cargo.
 - 14.3. Evaluar y revisar, al menos anualmente, el contenido de la política de Sareb en materia de sostenibilidad y supervisar su grado de cumplimiento y, en su caso, proponer al Consejo de Administración los cambios o actualizaciones necesarios en cada momento.
 - 14.4. Supervisar que las prácticas, estrategias y/u objetivos de la Sociedad en materia de sostenibilidad se ajustan a la política fijada en esta materia, e informar sobre ello al Consejo de Administración, y en su caso proponer los cambios o actualizaciones necesarios en cada momento, sin perjuicio de las competencias del Comité de Auditoría sobre la elaboración de la

información no financiera y la eficacia de los sistemas de control y gestión de riesgo.

- 14.5. Coordinarse con el Comité de Auditoría en materia de sostenibilidad, con el fin de que cada Comité pueda ejercer correctamente las funciones que tenga atribuidas respecto de esta materia pudiendo, entre otros mantener reuniones conjuntas en cada ejercicio, sin perjuicio de que los Presidentes respectivos mantengan una comunicación fluida, con el apoyo de la Secretaría del Consejo. Asimismo, los Comité podrán compartirse los informes y propuestas sobre materias coincidentes para garantizar una actuación coordinada entre ambos.
- 14.6. Supervisión del cumplimiento de las políticas y reglas de la Sociedad en materia de Gobierno Corporativo, y en particular, la evaluación y revisión, cuando sea necesario, de la Política de Gobierno Corporativo y Gobierno Interno de la Sociedad, y la revisión del grado de seguimiento de las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno.
- 14.7. Informar sobre cuestiones concretas a petición de la Junta General.
- 14.8. Regular su propia organización y funcionamiento, proponiendo al Consejo de Administración las modificaciones al presente Reglamento.
- 14.9. Deliberar y decidir respecto de cualquier otra materia que, dentro de su competencia, el Comité de Retribuciones y Nombramientos considere de interés para la Sociedad.

IV. Otras Responsabilidades

- 15. Siempre que sea posible, el Presidente del Comité informará al Consejo sobre las cuestiones que hubieran sido planteadas en sus sesiones y, en su caso, de las propuestas que debieran ser sometidas a su consideración en la primera reunión del Consejo de Administración posterior a la del Comité.
- 16. Elaborar un informe anual sobre el desempeño de sus funciones y actividades realizadas durante el ejercicio, así como sobre el grado de cumplimiento de lo establecido en este Reglamento, que deberá ser sometido a aprobación del Consejo
- 17. Asimismo, anualmente, el Comité elaborará una planificación de los asuntos a tratar.

18. Informar las Políticas de la Sociedad que estén relacionadas con sus competencias para su posterior aprobación por el Consejo de Administración.

V. Normas de Funcionamiento

19. El Comité se reunirá con la frecuencia que fuera necesaria para el eficaz desarrollo de sus funciones y, al menos, una vez al trimestre.
20. En lo relativo al proceso de convocatoria del Comité, requisitos para su válida constitución, representación de consejeros, desarrollo de las sesiones, adopción de acuerdos y registro de las deliberaciones y acuerdos del Comité, se estará a lo previsto en los párrafos 4 a 10 del artículo 22 de los Estatutos Sociales y, en su caso, en aquellas disposiciones que, en el Reglamento del Consejo, pudieran complementar el contenido de los citados párrafos.
21. En caso de plantearse una situación de conflicto de intereses, se estará a lo establecido al respecto en la Política de Conflictos de Intereses y Operaciones Vinculadas aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad.
22. El Comité de Retribuciones y Nombramientos recibirá formación específica en las materias propias de su competencia dentro de sus sesiones, a través de una serie de asuntos que se presentarán como contenido informativo, con el fin de mantener a sus miembros permanentemente actualizados -sin perjuicio del programa de orientación al Consejo de Administración-. Además, el “Programa de Bienvenida”, preparado por la Sociedad que se facilita a los nuevos miembros del Consejo de Administración, incluirá información específica sobre el Comité de Retribuciones y Nombramientos, su organización y sus funciones.

VI. Facultades del Comité

23. El Comité podrá recabar información sobre cualquier aspecto relativo a cuestiones de su competencia, incluidos libros, registros, documentos y demás antecedentes de las operaciones sociales de la entidad.
24. El Comité podrá convocar a cualquier empleado, experto externo o directivo si bien únicamente por invitación del Presidente del Comité y sólo para tratar aquellos puntos concretos de la agenda para los que sean citados. Esta convocatoria deberá ser canalizada a través del Secretario del Consejo y, a tal fin, la Sociedad pondrá a disposición del Comité los recursos necesarios. Asimismo, y previo informe al Consejo de Administración y de conformidad con lo indicado a tal efecto en el Reglamento del Consejo, el Comité podrá recabar el asesoramiento y colaboración personal de profesionales externos, en asuntos relevantes, cuando considere que, por razones de especialización o independencia, no puedan éstos prestarse por expertos o técnicos de la Sociedad. Estas peticiones también deberán canalizarse a

través de la Secretaría del Consejo y, a tal fin, la Sociedad pondrá a disposición del Comité los recursos necesarios.

25. Asimismo, el Comité podrá recabar las colaboraciones personales e informes del personal de la entidad cuando lo considere necesario para el mejor desempeño de sus funciones. La propuesta o convocatoria deberá ser canalizada a través del Secretario del Consejo.

***El presente Reglamento se informa favorablemente por el
Comité de Retribuciones y Nombramientos de la Sociedad
de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración
Bancaria, S.A. en Madrid, en su reunión de fecha 23 de
septiembre de 2025, y ha sido aprobado por el Consejo de
Administración de 24 de septiembre de 2025***