# Colectivo Identificado

Ejercicio 2025

UCI

## 1. Determinación del Colectivo Identificado

La determinación de los profesionales de la Entidad que deban formar parte del Colectivo Identificado se lleva a cabo siguiendo lo establecido por el Reglamento delegado 2021/923.

El Reglamento delegado 2021/923 establece los criterios específicos de identificación de las personas cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de las entidades de crédito. De acuerdo con lo establecido en dicho Reglamento, el proceso de identificación de los miembros del Colectivo Identificado se basa en una combinación de criterios cualitativos (para los cuales se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrolle su personal, así como las áreas donde presten servicios) y cuantitativos.

De acuerdo con lo anterior, en términos generales, el Colectivo Identificado de UCI estará compuesto principalmente por las siguientes categorías profesionales:

- Miembros del Consejo de Administración.
- Miembros del Comité de Dirección.
- Titulares de las funciones de control (riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna).
- Otros profesionales cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad

A 31 de diciembre de 2025, el Colectivo Identificado estaba conformado por 19 miembros, de los cuales 6 eran miembros del órgano de administración y 13 miembros de la alta dirección.

## 2. Reducción de la retribución variable en el momento de la evaluación de su desempeño

Los miembros del Colectivo Identificado cuentan con un sistema de retribución variable compuesto por un Bonus Individual y una Prima de Equipo Anual que tienen en cuenta:

- La consecución de los objetivos presupuestados.
- El nivel de consecución real de los objetivos.
- El cumplimiento de las políticas y procedimientos tanto a nivel de área como a nivel individual a través de la valoración de la contribución del departamento y la personal.

En la evaluación de los resultados individuales de los miembros del Colectivo Identificado se utilizan criterios cuantitativos (financieros) y cualitativos (no financieros). La combinación adecuada de criterios cuantitativos y cualitativos depende de las funciones y de las responsabilidades de cada profesional.

La Entidad puede reducir el importe total que resulte de la retribución variable si se producen las siguientes circunstancias:

- Existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de

ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de UCI.

- Comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de UCI.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a UCI de restringir su política de distribución de dividendos.

El CNR determinará, en su caso, si han concurrido las circunstancias descritas y la remuneración que, en su caso, deba ser reducida. Cuando la persona perteneciente al Colectivo Identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo de Administración o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta del CNR.

Igualmente, los empleados que forman parte de este colectivo, están sujetos a la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback). La retribución variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de UCI en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

El Consejo de Administración, a propuesta del CNR, será el responsable de determinar la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback), así como la cuantía que, en su caso, deba ser reducida o devuelta a la Entidad, atendiendo a las características y circunstancias de cada caso particular.

## 3. Toma en consideración de los riesgos

La retribución variable percibida por los miembros del Colectivo Identificado garantiza una correcta correlación con los resultados de la entidad, entre los que se encuentran los relacionados con la medición de la gestión del riesgo y la solvencia de la entidad.

Esta retribución variable estará basada en un rango idóneo de métricas cuantitativas que evalúen el cumplimiento de objetivos y en factores cualitativos relativos al cumplimiento de los requerimientos del supervisor y de responsabilidad social corporativa. Asimismo que sean congruentes con la gestión de los riesgos presentes y futuros, además de estar alineados con los objetivos estratégicos de la entidad y de los accionistas. 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.

La asunción de riesgos financieros es parte intrínseca del negocio de UCI y se deben medir, gestionar y controlar con el objetivo de maximizar la rentabilidad ajustada al riesgo asumido por las entidades.

A este respecto, el principal riesgo al que se ve sometido el Grupo en su actividad es básicamente el riesgo de crédito.

En este sentido, los sistemas de retribución variable tienen métricas específicas de gestión del riesgo entre las que se encuentra el control de la morosidad y la gestión del recobro como las más relevantes. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones las tomará en consideración especialmente en la propuesta de liquidación.

## 4. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones pagadas durante el ejercicio precedente a los miembros del órgano encargado de supervisar la remuneración

El Consejo de Administración se erige como máximo órgano decisor y garante de la aplicación de la política retributiva.

El Consejo de Administración para el desarrollo de esta función, se apoya en el Comité de Nombramientos y Retribuciones que asiste al Consejo de Administración en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo de Administración

## 5. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por ámbito de actividad

| **R_09.00 - Remuneración concedida respecto del ejercicio [8309]** | Función de supervisión del órgano de dirección (0010) | Función de dirección del órgano de dirección (0020) | Otros miembros de la alta dirección (0030) | Otro personal identificado (0040) |
|---|---|---|---|---|
| Remuneración fija (0005) | | | | |
| Número de miembros del personal identificado (0010) | 6,00 | 0,00 | 13,00 | 0,00 |
| Remuneración fija total (0020) | 92.000,00 | 0,00 | 1.634.221,32 | 0,00 |
| De la cual: en efectivo (0030) | 92.000,00 | 0,00 | 1.634.221,32 | 0,00 |
| De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes (0040) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes (0050) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| De la cual: otros instrumentos (0060) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| De la cual: otras modalidades (0070) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Remuneración variable (0075) | | | | |
| Número de miembros del personal identificado (0080) | 0,00 | 0,00 | 13,00 | 0,00 |
| Remuneración variable total (0090) | 0,00 | 0,00 | 305.669,00 | 0,00 |
| De la cual: en efectivo (0100) | 0,00 | 0,00 | 268.169,00 | 0,00 |
| De la cual: diferida (0110) | 0,00 | 0,00 | 15.000,00 | 0,00 |
| De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes (0120) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| De la cual: diferida (0130) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes (0140) | 0,00 | 0,00 | 37.500,00 | 0,00 |
| De la cual: diferida (0150) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| De la cual: otros instrumentos (0160) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| De la cual: diferida (0170) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| De la cual: otras modalidades (0180) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| De la cual: diferida (0190) | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Remuneración total (0200) | 92.000,00 | 0,00 | 1.939.890,32 | 0,00 |

*Datos en euros*

## 6. Remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija

La aprobación de una remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija para el Colectivo Identificado no resultó de aplicación para la remuneración variable devengada en el 2025.