



COLECTIVO IDENTIFICADO Y POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088, la política de remuneración de los asesores financieros debe fomentar el asesoramiento en relación con los riesgos de sostenibilidad (o riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

Además, de acuerdo a la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la política retributiva se rige por a los siguientes principios:

- Aprobación por parte del Consejo Rector de la Política de Remuneraciones.
- Revisión periódica por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que garantiza su efectiva y correcta aplicación.
- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la *Entidad*, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de interés.
- Valoración de los resultados en un horizonte plurianual, garantizando de este modo que se atiende a los resultados a largo plazo.
- Evaluación periódica interna.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos.
- Recompensa del nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- Alineación con las mejores prácticas y recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales y cumplimiento de la normativa vigente.

En el marco citado, la Entidad dispone de una Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuya composición, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, es la siguiente:

MIEMBROS	CARGO
MARIA REYES GRANGEL SEGUER	PRESIDENTA
JOSE VICENTE RAMOS ANDRES	SECRETARIO
RAFAEL GUARDIOLA MEZQUITA	VICEPRESIDENTE

Durante dicho ejercicio la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido 6 veces, desempeñando las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Reglamento de la misma:



En materia de nombramientos:

- 1) Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto, informando de todo ello al Consejo Rector.
- 2) Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
- 3) Evaluar periódicamente y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo cuando lo considere conveniente.
- 4) Realizar la valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector, de los directores generales o asimilados y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave de la Caja (las "Personas Sujetas"), de conformidad con el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.

Asimismo, la Comisión evaluará periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de este en su conjunto, e informará al Consejo Rector en consecuencia.

- 5) Proponer a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el "Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave" de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme a la Ley 10/2014, al Real Decreto 84/2015 y a la Circular de Banco de España 2/2016.
- 6) Determinar los programas de formación, tanto inicial como periódica, que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo Rector. Asimismo, la Comisión elaborará un "Programa de integración" que se facilitará a todos los Consejeros en el momento en el que tomen posesión de su cargo, en el que se incluirá la información que a juicio de la Comisión, sea de necesario conocimiento por el Consejero para el correcto desempeño de su cargo. El contenido mínimo del "Programa de integración" se adjunta como Anexo I al presente Reglamento.
- 7) Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento así como la modificación del "Reglamento interno sobre evaluación de idoneidad de Consejeros y Personal Clave" de la Entidad.
- 8) Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establezca en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten los miembros del Consejo Rector.
- 9) Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de Consejeros, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.



- 10)** Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
- 11)** Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
- 12)** Considerar los objetivos de la política de diversidad.
- 13)** Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.

En materia de retribuciones:

1) Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General de la Sociedad.

Asimismo, corresponde a la Comisión preparar las decisiones relativas a las retribuciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Caja, que deberá adoptar el Consejo Rector teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, los inversores y otras partes interesadas en la Caja, así como el interés público.

2) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo, así como la de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.

3) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.

4) Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.

5) Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.

6) Proponer al Consejo Rector para que lo eleve a la Asamblea General, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Caja sea superior al cien por cien del



componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Caja de una base sólida de capital.

7) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

La política retributiva de *la Entidad* se estructura del siguiente modo:

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la remuneración total.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo sus principales características las siguientes:
 - Dependiente y adecuada al desempeño individual de los empleados y de sus respectivas unidades de negocio o control, así como a los resultados de la Entidad con una visión a largo plazo, considerando el impacto del ciclo económico subyacente, así como los riesgos presentes y futuros. En este sentido, la obtención de resultados mediocres o negativos reduce la remuneración variable, incluida la eventual recuperación de retribuciones ya satisfechas.
 - Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
 - Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, sin limitar la capacidad de reforzamiento de su solvencia.
 - Equilibrio entre las cantidades a percibir en metálico y en aportaciones al capital u otros instrumentos financieros de la Entidad, potenciando el compromiso con esta y su base de capital.
 - Consideración de objetivos no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su independencia.

Los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad constituyen, junto con los que ejercen funciones de control, el denominado “colectivo identificado”, cuya composición es la siguiente:



CAIXA RURAL L'ALCORA

Miembros del "colectivo identificado"
Consejo Rector
Director General
Responsable de Unidad de Gestión de Riesgos
Responsable del Área de Crédito
Responsable del Área de Medios
Responsable del Área de Intervención
Responsable Auditoría Interna

Resumen de Retribución del año 2023

Consejo Rector

El Consejo Rector de la Entidad no ha percibido retribución dineraria alguna, únicamente percibieron una retribución en especie por importe de 20 miles de euros (excluidas retenciones) para todos los miembros del Consejo Rector y fue aprobada por unanimidad por la Asamblea General celebrada el 2 de junio de 2023.

Nombre	Importe
Esteban López Jose Luís	1,67
Guardiola Mezquita Rafael	1,67
Ramos Andrés Jose Vicente	1,67
Granell Nebot Maria Astrid	1,67
Navarro Masó Alberto María	1,67
Mezquita Gasch Alfonso Guillermo	1,67
Aguilar Bachero Ana María	1,67
Grangel Seguer María Reyes	1,67
Beltran Garcia Rafael	1,67
Ten Seguer Maria Jesus	1,67
Gayet Guillamón Maria Pilar	1,67
Miralles Calbo Pedro	1,67

Resto del Colectivo Identificado

Durante el ejercicio 2023 las remuneraciones del "colectivo identificado" (excluidas las percibidas en condición de consejeros) descrito anteriormente fueron las siguientes:

Remuneración (miles de euros)	Fija	Variable	Total
Colectivo identificado	430	16	446



Por ámbito de actividad, la remuneración del colectivo identificado ha sido la siguiente:

Importe Remuneración Total (miles de euros)	
Consejo Rector	20
Banca Comercial	143
Funciones Independientes de Control	303

La política de remuneración de la Entidad establece que ninguna remuneración variable podrá ser superior al 100% de la remuneración fija. En este sentido, la remuneración variable percibida durante el año 2023 supone un 3,72% de la remuneración fija.

La Entidad se encuentra exenta de la obligación de pagar el 50% de la retribución variable en aportaciones al capital y, por lo tanto, la totalidad del variable se abona en efectivo. Asimismo, también se encuentra exenta del diferimiento del pago del variable.

No existen otras ventajas no pecuniarias distintas del pago del fijo y el variable.