



## POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y COLECTIVO IDENTIFICADO

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

De conformidad con 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.

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.

La determinación de los miembros del colectivo identificado se lleva a cabo siguiendo lo establecido por el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad. Su composición al 31 de diciembre es la siguiente:

<b>Miembros del “colectivo identificado”</b>
Consejo Rector
Director General
Responsable del Área Financiera
Responsable del Área de Crédito
Responsable del Área de Medios
Responsable del Área de Intervención

Durante el ejercicio 2021 las remuneraciones del “colectivo identificado” (excluidas las percibidas en condición de consejeros) descrito anteriormente fueron las siguientes:

<b>Remuneración 2021</b>	<b>Fija</b>	<b>Variable</b>	<b>Total</b>
Colectivo identificado	366	16	382

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

<b>IMPORTE REMUNERACIÓN TOTAL</b>	
<b>CONSEJO RECTOR</b>	<b>17</b>
<b>BANCA COMERCIAL (1)</b>	<b>198</b>
<b>FUNCIONES INDEPENDIENTES DE CONTROL (2)</b>	<b>184</b>

1 Incluye toda la actividad con minoristas y empresas.

2 Personal de la unidad de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna.



La remuneración del Consejo Rector de la Caja será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento. En la actualidad los miembros del Consejo Rector no reciben ninguna remuneración dineraria, únicamente perciben una retribución en especie, aprobada por unanimidad por la Asamblea General, que en el 2021 ascendió a 17,2 mil euros para todo el conjunto del Consejo Rector (excluidas las retenciones).

<b>NOMBRE</b>	<b>IMPORTE</b>
ESTEBAN LOPEZ JOSE LUIS	1,43
GUARDIOLA MEZQUITA RAFAEL	1,43
RAMOS ANDRES JOSE VICENTE	1,43
GRANELL NEBOT MARIA ASTRID	1,43
NAVARRO MASO ALBERTO MARIA	1,43
MEZQUITA GASCH ALFONSO GUILLERMO	1,43
AGUILAR BACHERO ANA MARIA	1,43
GRANGEL SEGUER REYES	1,43
BELTRAN GARCIA RAFAEL	1,43
TEN SEGUER MARIA JESUS	1,43
GAYET MALLOL MARIA PILAR	1,43
MIRALLES CALVO PEDRO	1,43

Asimismo, la Asamblea General celebrada el 27 de mayo de 2022, aprobó por unanimidad en su punto cuarto, la política de remuneraciones para el ejercicio 2022, en la que se marca como máximo importe de retribuciones en especie la cantidad de 20.000€, sin incluir retenciones, para todo el conjunto del Consejo Rector.