

Código: 05.009.01

Área: 05 – Cumplimiento Normativo; **Tema: 009** – Política de Remuneraciones; **Tipo: 01** - Políticas



Política de Remuneraciones de Caixa Rural d'Algemesisí

Fecha aprobación: 29 de julio de 2025

Índice

1 INTRODUCCIÓN	3
2 ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	4
3 GOBIERNO CORPORATIVO	4
3.1 CONSEJO RECTOR	4
3.2 COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	5
3.3 UNIDADES DE CONTROL Y GESTIÓN	6
4 PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	7
5 ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	9
5.1 RETRIBUCIÓN FIJA	9
5.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	9
6 CONDICIONES APPLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	13
6.1 DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	13
6.2 RATIO MÁXIMO DE CONCENTRACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE	15
6.3 LIQUIDACIÓN RETRIBUCIÓN VARIABLE	15
7 TRANSPARENCIA	15
7.1 DIFUSIÓN INTERNA	15
7.2 DIFUSIÓN EXTERNA	15
8 INFORME INDEPENDIENTE	16
9 ENTRADA EN VIGOR	16
ANEXO I – PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	17
ANEXO II – PROCEDIMIENTO RECLAMACIÓN/RECUPERACIÓN	19
ANEXO III - NIVELES DE RIESGO	22
ANEXO IV – ESTADO DE REMUNERACIONES	22
Anexo V – Tablas de remuneración en función del cargo	21

Registro de actualizaciones:

Versión	Fecha modificación	Motivo del cambio
V1	26/01/2017	Versión inicial adaptada a la CRAlgemesí
V2	7/02/2017	Cambios por implantación de la C4/2017 Ent.Significativas
V3	12/2/2019	Cambios por cumplimiento Reglamento Delegado UE 604/2014 sobre criterios cualitativos y cuantitativos personal con perfil riesgos de la Entidad
V4	28/5/2019	Aprobación Consejo Rector con inclusión de Anexo IV
V4	05/05/2021	Referencia a Igualdad de género
V5	03/02/2022	Cambios por renovación composición ANEXO IV
V5a	02/05/2022	Adaptación Real Decreto-Ley 7/2021 de 27 de abril
V6	02/01/2023	Regulación del complemento adicional salarial en función de la responsabilidad y complejidad del cargo asumido.
V7	05/02/2024	Actualización cargos complemento adicional salarial en función de responsabilidad y complejidad de cargo asumido.
V8	18/02/2025	Actualización cargo, ajuste tiempos para percepción complemento adicional salarial en función de responsabilidad y complejidad de cargo asumido.
V9	29/07/2025	Inclusión información sobre el uso de indemnizaciones por despido, según establecen los puntos 162 y 163 de la Directrices de la EBA (GL/2021/04) Aprobación remuneración consejeros para los próximos 3 ejercicios. Especificación de que no hay ningún empleado que tenga estipulado recibir remuneración variable en su contrato laboral.

1 Introducción

La Política de Remuneraciones de Caixa Rural D'Algemesi ("la Entidad") nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("LOSS").

El Real Decreto-ley 7/2021¹ ha transpuesto al ordenamiento jurídico español la CRD V², que modifica la Directiva 2013/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE ("CRD IV"), modificando la LOSS, entre otros aspectos, en lo relativo al proceso de determinación de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades ("colectivo identificado"), el periodo de diferimiento de la remuneración variable del colectivo identificado y el principio de proporcionalidad.

Tanto la LOSS como la CRD V tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración socaven la solidez de las entidades financieras y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos para una asunción excesiva de riesgos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las entidades de crédito se asegurarán de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- La política de remuneración debe ser no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución

¹ El Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores ("Real Decreto-ley 7/2021").

² Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital ("CRD V").

entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Sobre la base de lo anterior, la LOSS y la CRD V desarrollan una serie de principios que las entidades financieras deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración global, en particular, la aplicable al colectivo identificado.

Caixa Rural D'Algemesi, a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados, ha desarrollado la presente Política de Remuneraciones (la "Política"). En ella se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Caja, con especial referencia a las personas incluidas en el colectivo identificado.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2019/2088³, la Política de Remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y está vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

2 Ámbito de Aplicación de la Política

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación sobre todos los empleados de Caixa Rural D'Algemesi.

No obstante, el contenido del apartado 6 resultará de aplicación exclusivamente a los empleados incluidos en el colectivo identificado.

3 Gobierno Corporativo

3.1 Consejo Rector

El Consejo Rector tiene constituido en su seno un Comité de Nombramientos, Remuneraciones y Sostenibilidad, encargado de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.

Entre otras, el Consejo Rector tendrá las siguientes funciones:

- 1) Revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneraciones y supervisar su aplicación.
- 2) Revisar anualmente la evaluación de la aplicación de la política de remuneraciones llevada a cabo por la Entidad y supervisada por el Comité de Remuneraciones .

³ Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

La remuneración del Consejo de Rector será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento. Actualmente los miembros del Consejo Rector, únicamente perciben dietas por asistencia y compensación de gastos de viaje.

3.2 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano encargado de establecer y proponer la política general de remuneraciones, al Consejo Rector, así como sus modificaciones posteriores.

La Comisión tendrá como funciones, además de las que le fueran confiadas en el ámbito de su reglamento interno, y por derivación de ellas, las siguientes:

- 1) Proponer el esquema general de la compensación retributiva de la entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como al sistema de su percepción.
- 2) Proponer la política de retribución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- 3) Supervisar la remuneración 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.
- 4) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
- 5) Supervisar la evaluación de la aplicación de la política de remuneraciones, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión.
- 6) Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Entidad 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). 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.
- 7) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política, y comunicar las valoraciones y logros de cada uno de los miembros afectados por esta política.

El régimen de composición y funcionamiento de la Comisión será establecido por su propio reglamento interno.

3.3 Unidades de control y gestión

Funciones comunes

Corresponderá a las unidades de control y gestión previstas en este apartado asistir a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuando se le requiera, en la determinación de la estrategia global de remuneración aplicable a la Entidad y fundamentalmente la concerniente a los miembros del colectivo identificado. En ese ejercicio deberán tener en cuenta en todo momento que la visión que deben de considerar es la adecuada gestión del riesgo y la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.

Funciones específicas

Las unidades de control y gestión asumirán las siguientes funciones específicas:

a) Recursos Humanos:

- Proponer la Política a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como sus modificaciones posteriores.
- Coordinar el seguimiento de la aplicación de la Política y evaluar su funcionamiento.
- Custodiar los contratos de trabajo.
- Elaborar el informe anual de remuneraciones en el que se detallan las actuaciones realizadas durante el ejercicio correspondiente para elevarlo a la Comisión y llevar a cabo el resto de acciones a que se refieren los capítulos 5, 6 y 7 de esta Política.

b) Gestión Integral del Riesgo: valorar cómo afecta la estructura de la remuneración variable al perfil de riesgo de la Entidad y a la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.

c) Cumplimiento Normativo:

- Analizar cómo afecta la estructura de la Política de Remuneraciones al cumplimiento de la normativa y políticas internas por parte de la Entidad.
- Validar que el diseño de los modelos y esquemas retributivos se alinean con los requisitos de MIFID en materia de normas de conducta y conflicto de interés.

d) Auditoría Interna: llevar a cabo periódicamente una auditoría sobre el efectivo cumplimiento de la Política de acuerdo a lo establecido en la Comisión de Auditoría.

Remuneración

La remuneración de las unidades de control y gestión seguirá los siguientes principios:

- a) El método para determinar la remuneración de las personas relevantes de las unidades de control y gestión no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- b) El nivel de remuneración de los empleados de las unidades de control y gestión deberá permitir a la Entidad contratar personal cualificado y con experiencia para estas funciones.
- c) La relación entre remuneración fija y variable del personal de las unidades de control y gestión deberá ponderarse a favor de la remuneración fija.
- d) Si reciben remuneración variable, esta parte deberá estar basada en objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión. En ningún caso la remuneración variable será superior al 30% del total de la retribución estable.
- e) La retribución de los responsables de las unidades de control y gestión será supervisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

4 Principios y Objetivos de la Política

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos de los empleados con los intereses a largo plazo de la Entidad. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados.

La valoración de los resultados se realizará, siempre y cuando sea posible, en un horizonte plurianual, garantizando de esta manera que se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparte a lo largo del ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

De este modo se incluyen elementos de remuneración ligados al Plan estratégico que persiguen el cumplimiento de los índices de riesgo determinados por la misma.

La presente Política tiene especialmente en cuenta que el riesgo asociado a la remuneración podría tener un impacto en el capital de la Entidad. En consecuencia, la Política considera el impacto de flujos en materia de remuneraciones en los planes de capital y los procesos de valoración del mismo. Por ello, el total de la remuneración variable no limita la capacidad de la entidad para reforzar su capital base.

En cualquier caso, la presente Política garantizará el cumplimiento del principio de no discriminación por género y su coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

En el diseño de esta política se han considerado las directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID), con el objeto de (i) evitar los conflictos de interés y (ii) buscar el alineamiento con el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la entidad en el corto, medio y largo plazo.

En virtud de todo lo expuesto la presente Política se ha diseñado con el objetivo de prevenir una excesiva asunción de riesgos, fortalecer la consistencia de la misma con una efectiva gestión del riesgo y prevenir los posibles conflictos de interés.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de la presente Política son los siguientes:

- Atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión del riesgo sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Compatibilizar la Política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna y velar por una correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.
- Facilitar una información transparente de las políticas y las prácticas de remuneración.
- Ser una Política no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

De cara a cumplir con los principios y objetivos anteriormente descritos, quedan prohibidas en la Entidad las siguientes actuaciones:

- Remuneración variable garantizada: La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables. Con carácter excepcional y siempre que la Entidad mantenga una base sana y sólida de capital, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo.
- Estrategias de cobertura o seguros: No se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable.

5 Elementos de la Política de Remuneraciones

Los distintos componentes de la remuneración estarán equilibrados de forma que permitan asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración, y son los siguientes:

5.1 Retribución Fija

La *retribución fija* estará determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio a través de un complemento personal que se mantendrá mientras el empleado ejerza la responsabilidad que lo ha generado.

5.2 Retribución Variable Anual

La retribución variable estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos incluirán los resultados de la Entidad, los resultados de la unidad de negocio de que se trate, el desempeño o la calidad de los servicios que se presten a los clientes.

En el caso de las unidades de control y gestión, el método para determinar la Retribución Variable Anual no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento al Comité de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. En este sentido, esta remuneración deberá estar basada en objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

En términos generales, la retribución variable tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.

La Dirección General con asesoramiento de la Jefatura de Recursos Humanos determinará el ratio máximo entre el componente variable y el componente estable de la remuneración para cada una de las categorías de personal.

En casos excepcionales y justificados, o situaciones que, continuadas en el tiempo, originen falta de equidad interna, el Comité de Dirección podrá

modificar el incentivo calculado, tanto a nivel de centro como de empleado, estudiando cada caso particular.

En cualquier caso estas consideraciones tendrán un carácter no discriminatorio en cuanto al género, entendidos como aquellos basados en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor y responsabilidad.

Siguiendo la Política de Retribución Variable aprobada en sesión del Consejo Rector del 26/12/2015, el cálculo de la retribución variable se basa en el cumplimiento de los objetivos globales de la entidad (20%) y los objetivos específicos de las oficinas/departamento (30%), aplicada a cada empleado de forma lineal, siendo el restante 50% específico del cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño de cada empleado, verificando que en ningún caso esta retribución sea superior a la retribución variable máxima por cada empleado en función de su nivel.

Las principales características de la Retribución Variable Anual en relación con su alineación al riesgo son las siguientes:

Horizonte temporal

Aunque la concesión de esta retribución se produce anualmente, para la evaluación del desempeño y el riesgo se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Entidad en su conjunto. En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con el ciclo económico de la Entidad. La Retribución Variable Anual deberá tener en cuenta la solidez de los resultados obtenidos, los riesgos asumidos para su consecución y su previsible materialización en el medio y largo plazo.

Para minimizar el impacto del abono de incentivos en el riesgo futuro, los objetivos valorados, no implican en ningún caso la asunción de riesgos. En esta misma línea, el cálculo del importe máximo destinado a este fin en su conjunto, no superará en ningún caso el 10% de la masa salarial bruta de la Entidad.

Niveles de medición del riesgo y el desempeño

La Retribución Variable Anual incluirá parámetros vinculados con los riesgos y el desempeño de la unidad de negocio de que se trate así como de la propia Entidad, además de los riesgos y el desempeño de las actividades individuales.

Su obtención se basa en un triple criterio: Nivel de responsabilidad del puesto, criterios cuantitativos y criterios cualitativos, según se detalla a continuación.

La Política de Remuneraciones, se encuentra alineada con el Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad.

Métrica por responsabilidad del puesto y métricas cuantitativas y cualitativas

El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de responsabilidad individual por puesto y enfoques cuantitativos y cualitativos.

Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen los resultados de la Entidad y los resultados de la unidad de negocio de que se trate. Los resultados cualitativos

incluirán, entre otros, el desempeño y la calidad de los servicios que se presten a los clientes.

En concreto, la remuneración variable se fijará atendiendo a los siguientes parámetros:

a) Responsabilidad del puesto:

El incentivo percibido, estará en función de la responsabilidad del puesto que ocupe, y no podrá exceder de un 30% del porcentaje de las retribuciones estables.

b) Objetivos de carácter cuantitativo:

Los objetivos de carácter cuantitativo deberán ser expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos.

Los criterios financieros deberán cubrir un periodo de tiempo lo suficientemente largo como para capturar el riesgo de las acciones del empleado, e incorporarán medidas de ajuste al riesgo y de eficiencia económica.

Los objetivos cuantitativos se medirán de forma individual aplicando los criterios establecidos por la Entidad y aprobados por el Comité de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

C) Objetivos de carácter cualitativo:

Para la determinación de la Retribución Variable anual, podrán incluirse medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna, liderazgo, capacidad directiva, trabajo en equipo, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

Con el fin de considerar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza establecidos en la normativa, para la determinación de la Retribución Variable anual, se incluirán objetivos ESG para todos los miembros del colectivo identificado.

El proceso de valoración del cumplimiento de objetivos se realizará de manera coincidente con la evaluación del desempeño y de acuerdo con el mismo se asignará el porcentaje de consecución de retribución variable.

No obstante, en el contrato laboral de ninguno de los empleados de la entidad se contempla un epígrafe en el que se les reconozca el derecho a la percepción de retribución variable, por lo que dicha retribución no constituye un compromiso contractual ni una obligación exigible por parte de la entidad.

Indemnizaciones por cese y despido

En virtud de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (EBA/GL/2021/04), la entidad establecerá criterios transparentes y objetivos para la concesión de

indemnizaciones por cese de empleados y directivos. Conforme a los principios de gestión prudente de riesgos, se observarán las siguientes disposiciones:

a) Condiciones y límites:

Las indemnizaciones por despido no podrán compensar deficiencias en la gestión, incumplimientos normativos o actuaciones que comprometan la estabilidad financiera de la cooperativa.

Se evaluará cada caso considerando el desempeño individual, la contribución a los objetivos estratégicos de la entidad y la sostenibilidad económica de la cooperativa.

b) Procedimiento de aprobación:

Las indemnizaciones deberán ser aprobadas por el órgano de administración competente, siguiendo un análisis detallado de su impacto en la estructura financiera de la entidad.

Se garantizará la trazabilidad del proceso y la adecuada documentación justificativa.

c) Prohibición de incentivos adversos:

No se otorgarán indemnizaciones que fomenten prácticas de riesgo excesivo ni incentivos que puedan afectar la viabilidad a largo plazo de la cooperativa.

Retribución Variable Anual de los empleados que presten servicios de inversión o de banca minorista

La implementación de la Retribución Variable Anual en el momento de fijación de los objetivos garantizará que no se producen conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes y asegurará el cumplimiento de las normas de conducta para la prestación de servicios de inversión, en particular para los empleados de banca minorista o que presten servicios de inversión.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones velará para que el desarrollo de la presente Política en el momento de fijación de los objetivos se realice conforme a la legislación vigente y, en especial, a la siguiente normativa:

- Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID).
- Directrices de la EBA sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios de banca minorista.

A tal efecto, la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad recabará el asesoramiento del área de Cumplimiento Normativo para verificar que la Política cumple los requisitos previstos por las Directrices de la ESMA en materia de normas de conducta y conflictos de intereses.

La Entidad determinará anualmente el colectivo de empleados que se encontrará sujeto a las citadas directrices. En todo caso, el sistema de Retribución Variable Anual de este colectivo deberá tener las siguientes características:

- Se evitará la posibilidad de que se generen incentivos que puedan inducir a las personas competentes a anteponer sus intereses (o los de la Entidad) a los de los clientes.
- A efectos de la determinación de la Retribución Variable Anual, la orientación por Objetivos no debe tener como criterio único la evolución del negocio, debiéndose tener en cuenta criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de estos, entre otros.
- El sistema retributivo deberá ser lo suficientemente flexible de modo que la aplicación de la Política permita la posibilidad de no abonar Retribución Variable Anual.

Retribución Variable a largo plazo (diferida)

La Entidad no tiene retribución variable a largo plazo (diferida).

Planes de Pensiones

En "Caixa Rural d'Algemesi" no existen pagos discrecionales concedidos por la Entidad a un empleado en base individual, efectuados con referencia a la jubilación y que puedan asimilarse a la remuneración variable.

Asimismo, la Entidad no contempla, dentro de su política de retribución ni de beneficios sociales, la constitución ni financiación de planes de pensiones a favor de sus empleados. En consecuencia, no se realizarán aportaciones a tales efectos con cargo a la entidad.

Beneficios sociales

La Entidad mantiene a disposición de todos sus empleados una serie de beneficios sociales que son comunicados periódicamente a los empleados.

Los beneficios sociales podrán ser revisados por la Entidad en cualquier momento, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral y al Convenio aplicable.

6 Condiciones aplicables a los miembros del Colectivo Identificado

6.1 Determinación del colectivo identificado

Los miembros del personal a incluir en el colectivo identificado se determinarán de acuerdo con los criterios definidos en la normativa vigente, esto es, de

acuerdo con los criterios previstos en el artículo 32.1 de la LOSS y en el Reglamento Delegado 2021/923⁴.

4 Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 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 por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva ("Reglamento Delegado 2021/923").

En su aplicación se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrollen los empleados así como las áreas donde presten sus servicios, actualizando el citado listado, conforme al mayor o menor grado de exposición al riesgo que suponga. La Entidad tendrá actualizado en todo momento el listado del colectivo identificado.

De acuerdo con lo anterior, la Entidad identificará anualmente a las personas que integran el colectivo identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

El Área de Recursos Humanos tendrá permanentemente actualizada y a disposición de los órganos de gobierno y de las autoridades supervisoras una relación comprensiva de los órganos, funciones, departamentos, áreas y personas sujetas a esta Política.

Los miembros que conforman el Colectivo Identificado son:

- Los miembros del Consejo Rector por tratarse de un órgano de control, responsable del Gobierno Corporativo, se incluyen a efectos puramente formales, ya que en la práctica no les sería de aplicación, dado que no perciben ningún tipo de retribución estable ni variable por sus funciones dentro del Consejo, salvo las dietas por asistencia, aprobadas por la Asamblea General en fecha 6 de junio de 2025, acordándose que dichas dietas se actualizarán anualmente conforme al Índice de Precios al Consumo.
- Los responsables de las siguientes Áreas de control y gestión:
 - Director General.
 - Jefatura de Riesgos.
 - Jefatura de negocios.
 - Jefatura de Intervención y Contabilidad.
 - Jefatura de Organización y Medios.
 - Responsable de Auditoría.
 - Responsable de Cumplimiento Normativo y SAC.

6.2 Ratio máximo de concentración de la retribución variable

El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado, al igual que del resto de los empleados, no podrá superar en ningún caso, el 10% del total de la retribución variable designada para el ejercicio.

6.3 Liquidación retribución variable

La remuneración variable, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Caja 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.

Como criterio general, la liquidación de la retribución variable, siempre que los procesos operativos lo permitan, se llevará a cabo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al devengado, asignando el mes de febrero por defecto.

7 Transparencia

7.1 Difusión interna

Los procedimientos para determinar la remuneración deben ser claros, estar bien documentados y ser transparentes a nivel interno. En todo caso los empleados deberán conocer previamente los criterios que serán utilizados para determinar su remuneración.

El Área de Recursos Humanos adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los empleados por ella afectados. Como mínimo se dará acceso a los detalles de la Política que se vayan a revelar externamente.

Además, cuando se produzca una actualización, innovación o revisión de los sistemas de compensación y/o beneficios, se realizará a través de los canales de comunicación adecuados.

Los aspectos cuantitativos confidenciales de la remuneración de los empleados no deberán revelarse internamente.

7.2 Difusión externa

Caixa Rural D'Algemesi llevará a cabo las acciones de difusión externa de la Política de Remuneraciones que sean exigidas por la legislación vigente en cada momento.

Caixa Rural D'Algemesi elaborará un informe anual de remuneraciones en las condiciones contempladas en la Ley.

En concreto, la información periódica que hay que rendir sobre remuneraciones, incluyendo la información sobre gobierno corporativo y la Política de Remuneraciones en la página web de la Entidad.

8 Informe Independiente

Al menos una vez al año, *Caixa Rural d'Algemés* hará una evaluación interna e independiente sobre la política retributiva de los consejeros y del Comité de Dirección de la entidad, así como el resto del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, que incorporará, la Alta Dirección, responsables de funciones de control y otros tomadores de riesgo relevantes.

9 Entrada en vigor

La revisión de la presente Política será con efectos del ejercicio 2025.

Anexo I– Principio de Proporcionalidad

Principio de Proporcionalidad

La LOSS, con ocasión de la transposición de la CRD V a través del Real Decreto-ley 7/2021, señala que los requisitos relativos al diferimiento y al pago en instrumentos de la remuneración variable concedida y los beneficios discrecionales por pensión de los miembros del colectivo identificado, no se aplicarán ante cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Cuando Caixa Rural D'Algemés no tenga la consideración de entidad grande, tal y como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento (UE) nº 575/2013, en su redacción dada por el Reglamento 2019/876 y el valor de sus activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a cuatro años;
- Cuando la remuneración variable anual de un miembro del colectivo identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

En el supuesto de que los umbrales anteriores sean objeto de modificación (aumento, reducción o, en su caso, supresión) por parte del Banco de España o, con posterioridad, como consecuencia de cualquier otro cambio normativo, la Entidad aplicará los umbrales que se encuentren vigentes en cada momento.

Criterios a tomar en consideración para la aplicación del principio de proporcionalidad en Caixa Rural D'Algemés, S.C.V.C.:

I. Por Tamaño

- Por su forma jurídica (Sociedad Cooperativa de Crédito), este sector representa en el conjunto del sector financiero español un peso reducido en:
 - o Porcentaje de los activos o Porcentaje del crédito a la clientela
 - o Porcentaje tanto del margen de interés total como del margen bruto
- Los activos totales de la Caixa Rural d'Algemés están muy por debajo de los que aplica la propia circular 2/2016, en el que indica como umbral de volumen de activos igual o superior a 10.000 millones de Euros para hacer exigibles determinadas obligaciones relacionadas con el gobierno y la organización interna de las Entidades, por lo que parece razonable utilizar por analogía, dicho criterio a los efectos de determinar el tamaño y complejidad de la Caixa Rural d'Algemés (*los criterios de clasificación de Entidades se regula en el Reglamento (UE) 468/2014 del BCE, la cual diferencia entre entidades significativas y no significativas. A grandes rasgos considera como Entidades significativas las que tienen Activos superiores a 30MM€ o que hayan recibido ayudas del FROB, siendo las el resto Entidades no significativas. de todos modos el ECB se resguarda el poder clasificar como significativa la que considere oportuno por el perfil de riesgo, aunque no cumpla lo anterior*).
- Tanto la ratio de capital total como la ratio de capital nivel I en la Entidad se encuentran ambas muy por encima del 8% y el 5,5% que exige la normativa vigente.

II. Por organización Interna

- La estructura jerárquica en Caixa Rural d'Algemés es sencilla, existiendo una jerarquía clara y definida de los distintos puestos de trabajo, tanto en los Servicios Centrales como en la Red de Oficinas.
- En lo que respecta a la proporcionalidad entre categorías de empleados, se han tenido en cuenta aspectos tales como el nivel de responsabilidad, el alcance de las obligaciones que pueda tener que aceptar un empleado que asuma riesgos en nombre de la entidad, la proporción entre retribución fija y variable, etc.
- Debe ser una política no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor y responsabilidad.

III. Por naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades

- El crédito destinado a particulares en Caixa Rural d'Algemés, es superior al correspondiente al Sector Financiero.
- La financiación de empresas, se concentra especialmente pymes del ámbito de actuación de la Entidad (Algemés, Albalat de la Ribera y Guadassuar, fundamentalmente).
- Un porcentaje elevado del riesgo de crédito de la Entidad corresponde a las categorías de riesgo bajo y sin riesgo apreciable, siendo significativamente mayor dicho porcentaje si se incluye el denominado riesgo medio-bajo.

Anexo II– Procedimiento reclamación/recuperación

Definición de circunstancias que dan lugar a la aplicación de cláusulas malus y clawback. Procedimiento para la reclamación de cantidades indebidamente percibidas.

En aquellos casos en los que resulte aplicable el principio de diferimiento en el abono de la remuneración variable, no procederá el abono de la parte diferida cuando, con anterioridad a la fecha de pago de ésta, se dé alguna de las siguientes circunstancias (cláusulas *malus*):

- (i) Deficiente desempeño financiero de la Entidad, entendiéndose por deficiente desempeño financiero la obtención, por la Entidad, de resultados económicos negativos (pérdidas).
- (ii) Reformulación material de los estados financieros de la Entidad -con la excepción de aquellos cambios que pudieran venir motivados por imposiciones normativas-.
- (iii) Incumplimiento del Código de Conducta y normativa interna de la Entidad que pudieran resultar de aplicación.
- (iv) Reducción significativa en el capital de la Entidad y deterioro significativo en la valoración de sus riesgos.
- (v) No superación por la Entidad de las pruebas de resistencia bancaria exigidas por las autoridades competentes.
- (vi) Imposición de sanciones reglamentarias a la Entidad.
- (vii) Incumplimiento de las condiciones y exigencias de idoneidad que le resulten aplicables

Los supuestos (iii), (vi) y (vii) anteriores resultarán aplicables respecto de aquellos empleados cuya participación o contribución hubiera motivado los incumplimientos o imposición de sanciones referidos en los mismos.

Estará prohibida la realización de operaciones de cobertura y la contratación de seguros sobre la parte diferida de la remuneración variable. Del mismo modo, quedarán sujetos a un plazo de retención de un año aquellos instrumentos que sean entregados para proceder al abono de la remuneración satisfecha distinta del metálico.

Asimismo, y de aplicación para todo el Colectivo Identificado, en el eventual supuesto en que, en el plazo de 3 años desde la fecha de pago de los incentivos, se pongan de manifiesto:

- (i) Circunstancias que evidencien el incumplimiento grave, por parte de quien haya sido receptor de los incentivos aquí regulados, de sus obligaciones

laborales, del Código de Conducta y, en cualquier caso, de la normativa interna de la Entidad, o

- (ii) Circunstancias que evidencien que la liquidación y abono de la retribución variable anual se ha producido total o parcialmente con base en información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada *a posteriori*, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo considerado u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años respecto de los que se abonó la mencionada remuneración variable.

La Entidad recuperará los incentivos abonados, bien compensándolos con cualquier percepción -salarial o indemnizatoria- pendiente de pago, bien a través de su reclamación en caso de que la citada compensación no pueda ser posible.

Procedimiento para la recuperación de cantidades previamente satisfechas.

En el caso en que se ponga de manifiesto la existencia de circunstancias que justifiquen la aplicación, por parte de la Entidad, de las cláusulas *clawback*, el procedimiento que se observará para la recuperación de los importes previamente satisfechos será el siguiente:

1. En primer lugar, por parte de la Dirección de la Entidad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, se remitirá una comunicación al interesado, en la cual se expondrán los motivos en virtud de los cuales Caja Rural considera que debe proceder a la recuperación de los incentivos abonados.
2. En segundo lugar, el interesado dispondrá de un plazo de 7 días naturales, desde la recepción de la comunicación anterior, para efectuar alegaciones al respecto. Dichas alegaciones serán dirigidas a la Dirección de la Entidad, quien dará traslado a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones para su análisis y decisión final.
3. En tercer lugar, y en el supuesto en que las alegaciones efectuadas no desvirtúen el contenido de la primera comunicación de la Entidad, ésta comunicará de forma definitiva al interesado la necesidad de proceder a la recuperación de los importes satisfechos, lo que se efectuará del siguiente modo:
 - a. Con carácter principal, la Entidad compensará la cantidad a recuperar con cualquier importe neto que, en concepto de retribución variable diferida, esté pendiente de recibir por parte del interesado.
 - b. En el supuesto en que no exista retribución variable diferida, la Entidad podrá proceder a la compensación con los importes netos que, en

concepto de retribución variable, estén pendientes de percibir por parte del interesado.

- c. En el supuesto en que las compensaciones anteriores no pudieran llevarse a cabo o resultaran insuficientes para la devolución de la cantidad, la Entidad procederá a la compensación con cualesquiera retribuciones netas, de carácter fijo, o indemnizaciones de cualquiera clase, que deban ser percibidas por el interesado.
- d. Finalmente, en el supuesto de imposibilidad de las compensaciones anteriores -por ejemplo, porque el empleado ya se haya desvinculado de la Entidad- o insuficiencia de las mismas, el interesado vendrá obligado a la devolución mediante transferencia bancaria que será ordenada al nº de cuenta que sea informado por la Dirección de la Entidad, en el plazo máximo de dos (2) meses desde la recepción de la comunicación empresarial por la que se confirme la obligación de la devolución.
- e. Transcurrido dicho periodo sin que el empleado haya cumplido con su obligación, la Entidad podrá reclamar la misma judicialmente, devengándose como interés por mora el correspondiente al interés legal del dinero fijado por la LPGE de cada año.

Anexo III - Niveles de Riesgo

Miembros del "colectivo identificado"	Riesgo Crédito	Riesgo Interés	Riesgo Mercado	Riesgo Operac.	Riesgo Liquid	Riesgo Reput.	Riesgo Normat	Nivel
Miembros del Consejo Rector	S	S	S	S	S	S	S	7
Director General	S	S	S	S	S	S	S	7
Subdirector General	S	N	N	N	N	S	S	3
Director Comercial	S	N	N	N	N	S	S	3
Directora Organización	S	N	N	N	N	S	S	3
Jefatura Riesgos	S	S	N	S	N	N	S	4
Jefatura Auditoría	N	N	N	N	N	N	S	1
Jefatura Intervención	N	S	S	N	S	N	S	4
Jefatura Cumplimiento Normativo	N	N	N	S	N	S	S	3

Anexo IV – Estado de Remuneraciones

Estado de Remuneraciones del Banco de España del colectivo identificado

Nombre	Cargo
Francisco Javier Barberá Ahuir	Director General
Eva María Romera Machí	Jefatura de Riesgos
Jorge Juan Miquel Pous	Jefatura de Negocio
María Teresa Bascuñana Martínez	Jefatura Intervención y Contabilidad
Silvia Galbis Mont	Jefatura Organización y Medios
María Teresa Gurbés Roig	Responsable Auditoría
María José Ivars García	Responsable Cumplimiento Normativo y SAC

Anexo V – Tablas de remuneración y promoción en función de la responsabilidad y complejidad del cargo.

La remuneración del empleado estará formada por la correspondiente retribución fija de carácter estable y regulada según el vigente Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito.

Adicionalmente, en función de la complejidad y responsabilidad del cargo desempeñado, podrá tener una retribución fija adicional, promocionable y a percibir mientras el empleado desempeñe el cargo a la que está afecta.

El último componente de la remuneración corresponde con la retribución variable, reglada según lo indicado en esta política, y condicionada a la consecución de objetivos y al nivel retributivo asignado al empleado en función del grado de responsabilidad y complejidad del cargo desempeñado.

A continuación se detallan los niveles retributivos en función del grado de responsabilidad y complejidad del cargo y que afectan a la redistribución de la retribución variable y a la existencia de una retribución fija adicional:

Nivel 1: compuesto por la Dirección General y las Jefaturas de Riesgo, Negocio, Intervención y Organización.

Nivel 2: compuesto por los Responsables de Auditoría, Cumplimiento Normativo y Recuperaciones.

Nivel 3: Compuesto por las Direcciones de oficina, Banca de Empresa y Seguros.

Nivel 4: compuesto por los Interventores de oficina y asimilables.

Nivel 5: Compuesto por los Gestores.

Tablas de asignación del nivel retributivo: cuando la persona afecta cumpla 12 meses de desempeño en dicho cargo se percibe complemento correspondiente al nivel retributivo asignado. Transcurridos 24 meses llevando a cabo las nuevas funciones, se percibe complemento correspondiente al nivel retributivo asignado.

		RETRIBUCIÓN ESTABLE	RETRIBUCIÓN FIJA ADICIONAL		RETRIBUCIÓN VARIABLE
		Según Convenio Colectivo	Según responsabilidad de cargo, percepción condicionada al desempeño de dicho cargo.		Discrecional según resultados, nivel y consecución particular
			PRIMERA PROMOCIÓN Tras 12 meses en el cargo	SEGUNDA PROMOCIÓN Tras 24 meses en el cargo	NIVELES RETRIBUTIVOS
COMDIR	DIRECCIÓN GENERAL		GII - N1	GII - N1	1
COMDIR	JEFATURA DE RIESGOS		GII - N4	GII - N2	1
COMDIR	JEFATURA DE NEGOCIO		GII - N4	GII - N2	1
COMDIR	JEFATURA DE INTERVENCIÓN		GII - N4	GII - N2	1
COMDIR	JEFATURA DE ORGANIZACIÓN		GII - N4	GII - N2	1
	RESPONSABLE DE AUDITORÍA		GII - N6	GII - N3	2
	RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y SAC		GII - N6	GII - N3	2
	RESPONSABLE DE RECUPERACIONES		GII - N6	GII - N3	2
	DIRECTOR DE BANCA DE EMPRESAS		GII - N6	GII - N5	3
	DIRECTOR ÁREA DE SEGUROS		GII - N6	GII - N5	3
	DIRECTOR DE OFICINA		GII - N6	GII - N5	3

Asignación por niveles retributivos de responsabilidad - Ejercicio 2024 (cálculo orientativo)								
Nivel Responsabilidad	Cargo	Nº empleados	%	Empleado	€/nivel	C. Entidad	C. Centro/Á.	C. Personal
1	Comdir-Dirección y Jefaturas	5	11,90%	8.000 €	40.000 €	1.600 €	2.400 €	4.000 €
2	Responsables área	3	7,14%	6.000 €	18.000 €	1.200 €	1.800 €	3.000 €
3	Directores o asimilables	10	23,81%	4.000 €	40.000 €	800 €	1.200 €	2.000 €
4	Interventores o asimilables	13	30,95%	3.000 €	39.000 €	600 €	900 €	1.500 €
5	Gestores	11	26,19%	2.000 €	22.000 €	400 €	600 €	1.000 €
		42	100,00%		159.000 €	31.800 €	47.700 €	79.500 €