



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Aprobado CR 29-07-2024

DOCUMENTO CONFIDENCIAL

Índice

0.- CONTROL DE VERSIONES	3
1.- Introducción	4
2.- Objeto	5
3.- Alcance	5
4.- Áreas afectadas	6
5.- Gobierno corporativo.....	6
5.1.- Consejo Rector	6
5.2.- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.	6
6.- Elementos de la Política de remuneraciones.....	7
6.1 Retribución fija	7
6.2.- Remuneración variable	8
6.3.- Beneficios sociales	9
7.- Condiciones aplicables a los miembros del Colectivo Identificado	9
7.1.- Determinación del Colectivo Identificado	9
7.2.- Ratio máximo de retribución variable sobre retribución fija.....	9
7.3.- Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos.....	9
7.4.- Retribución variable de las funciones de control.....	10
7.5.- Abono de la Retribución Variable Anual.....	11
7.6.- Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusula clawback)	11
8.- Transparencia.....	12
8.1.- Difusión interna.....	12
8.2.- Difusión externa.....	13
9.- Revisión de la Política.....	13
10.- Anexos.....	13

0.- CONTROL DE VERSIONES

Fecha	Versión	Elaborado por	Principales modificaciones
29-07-2024	1.0	CR L'Alcúdia	Elaboración de la primera versión Política Remuneraciones
21-07-2025	2.0	CR L'Alcúdia	Se modifica el índice introduciendo el control de versiones
21/07/2025	2.0	CR L'Alcúdia	Modificación Anexos III, IV y V. El nuevo Anexo V aclara el punto 6.2 de la política incluyendo el procedimiento de cálculo de la RV

1.- Introducción

La Política Retributiva de Caja Rural de L'Alcúdia ("la Entidad" o "la Sociedad") 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 entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

1

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")

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

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.

Caja Rural de L'Alcúdia, a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marcoⁱ de referencia para la gestión retributiva de sus empleados, ha desarrollado la presente política (la "Política de Remuneraciones" o 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.- Objeto

Esta política tiene por objeto:

- Atraer y fidelizar los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión de riesgos 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 y los valores e 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 la 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 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.

3.- Alcance

Esta Política resultará de aplicación sobre todos los empleados de Caja Rural de L'Alcúdia, excepto el punto 7 que será de aplicación sólo al colectivo identificado.

4.- Áreas afectadas

Las áreas afectadas por esta Política son:

- Consejo Rector.
- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- Dirección.
- Gestión Integral de Riesgos y Cumplimiento Normativo.
- Auditoría interna.

5.- Gobierno corporativo

5.1.- Consejo Rector

De acuerdo con la normativa aplicable, y tal y como recogen sus propios estatutos sociales, el Consejo Rector de la Entidad se erige como máximo órgano decisor y garante de la aplicación de la política retributiva corporativa, apoyándose para el desarrollo de esta función en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, comisión delegada del Consejo de carácter consultivo, que asiste a este en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas, velando por la observancia de la política retributiva de la Entidad.

Entre otras, el Consejo Rector tendrá las siguientes funciones:

- 1) Adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y supervisar su aplicación.
- 2) Revisar anualmente la evaluación de la aplicación de la política de remuneración llevada a cabo por la Entidad y supervisada por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- 3) Aprobar la política de determinación del colectivo identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación que anualmente se lleve a cabo.

5.2.- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

La Entidad dispone de una **Comisión de Nombramientos y Remuneraciones** cuya composición cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (un tercio del total, incluido el Presidente).

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, desempeña las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

En materia de remuneraciones:

- Proponer al Consejo Rector:
 - o La política retributiva de los consejeros, si bien, según el artículo 47 de los Estatutos Sociales, el ejercicio de miembro del Consejo Rector no dará derecho retribución alguna,

no obstante, la Asamblea General establecerá las dietas o la compensación de gastos o perjuicios que comporte el cargo, procediendo asimismo a la fijación de su cuantía.

o La política retributiva de los miembros de la alta dirección y de todos aquellos empleados de la Entidad cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.

o La lista de categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.

o Las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los miembros de la alta dirección.

o La retribución de aquellos otros empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.

- Velar por la observancia de la política retributiva de los consejeros y miembros de la alta dirección establecida por la Entidad.

- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.

En materia de nombramientos:

- Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento del director general y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria de la Entidad.

- Proponer y revisar los procedimientos internos para la selección y evaluación continua de las personas indicadas en el apartado anterior, así como informar su nombramiento y cese y su evaluación continua.

- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del consejo rector, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.

- 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.

6.- Elementos de la Política de remuneraciones

Los componentes de la remuneración son los siguientes:

6.1 Retribución fija

La remuneración fija queda establecida fundamentalmente por el Convenio Colectivo del Sector.

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.

6.2.- Remuneración variable

La Retribución Variable Anual está 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 a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones. 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.

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.
- **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.
- **Métricas cuantitativas y cualitativas:** El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de 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 esta remuneración se fijará atendiendo a los siguientes parámetros:
 - **Objetivos de carácter cuantitativo:** i) los objetivos de carácter cuantitativo deberán ser expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos, ii) 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 y iii) los objetivos cuantitativos se medirán de forma individual aplicando los criterios establecidos y aprobados por la Comisión.

- **Objetivos de carácter cualitativo:** i) 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 y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control, ii) se incluirán objetivos ESG para todos los miembros del colectivo identificado.

Se incluye Anexo V con el procedimiento de cálculo de la RV

6.3.- Beneficios sociales

En la actualidad la Entidad no mantiene beneficios sociales más allá de los publicados en el convenio colectivo aplicable.

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.

7.- Condiciones aplicables a los miembros del Colectivo Identificado

7.1.- Determinación del Colectivo Identificado

Será responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones la presentación al Consejo Rector del listado de profesionales incluidos en el 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..

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, Caja Rural de L'Alcúdia identificará anualmente a las personas que integran el colectivo identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

7.2.- Ratio máximo de retribución variable sobre retribución fija

El componente variable de la remuneración total de los miembros del Colectivo Identificado no podrá superar, en ningún caso, el 25% del componente fijo.

7.3.- Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos

Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual, la Entidad podrá 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 la Entidad.
- 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 la Entidad.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a la Entidad de restringir su política de retribución de las aportaciones.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, se entenderá:

- Por resultados negativos de la Entidad una disminución de al menos el 50% del promedio de los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso. No obstante, si se diese el caso, será la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones la encargada de evaluar si las circunstancias que han concurrido para la disminución de resultados se debe a decisiones estratégicas o por el contrario a malos resultados de negocio, caso este último en el que sí sería de aplicación lo definido en este apartado.
- Por comportamiento negativo de sus ratios de capital, una disminución de al menos un 40% respecto de los ratios de capital experimentados, en promedio, durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso, siempre que no corresponda a causas regulatorias o pagos a los accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones 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 Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

7.4.- Retribución variable de las funciones de control

Existen una serie de elementos diferenciadores entre el sistema de retribución variable aplicable a las funciones de control y el modelo general aplicable al resto de miembros del colectivo identificado. Su objetivo es salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control.

En el caso de los miembros del colectivo identificado que desarrollan funciones de control su remuneración se determinará en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

En concreto, su retribución variable se vinculará con objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

7.5.- Abono de la Retribución Variable Anual

De conformidad con lo previsto en el artículo 32.4 a) de la LOSS, no le será de aplicación a la Entidad los requerimientos de diferimiento previstos en la normativa aplicable.

En el caso de que en un futuro la excepción prevista en el referido artículo ya no le sea aplicable a la Entidad, se procederá a realizar la correspondiente adaptación de la presente Política.

Asimismo, en el supuesto de que los umbrales previstos en el citado artículo 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, Caja Rural de L'Alcúdia aplicará los umbrales que se encuentren vigentes en cada momento.

7.6.- Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusula clawback)

En caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable, se de alguna de las circunstancias que se describen a continuación, Caja Rural de L'Alcúdia podrá exigir a la persona perteneciente al colectivo identificado la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que ésta tenga derecho a percibir:

1. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del umbral de recuperación fijado en el Plan de Recuperación aprobado por el Consejo Rector.
2. Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
3. Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo.
4. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
5. Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- 6.- Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o Caja Rural L'Alcúdia por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
7. Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).

8. Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

9. Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la devolución de la retribución variable diferida, el Consejo Rector acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de devolución a la Entidad teniendo en cuenta lo siguiente:

a. Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 1 a 8, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, será, al menos, del 50% de la retribución variable percibida en los tres años anteriores.

b. Si se produce la circunstancia prevista en el punto 9, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, será la que corresponda a la reducción que experimenten los recursos propios o el resultado del ejercicio, como consecuencia de la reformulación de los estados financieros, es decir la parte proporcional de RV que le correspondió por estos conceptos.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben motivar la aplicación de las cláusulas contenidas en el presente apartado y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida o recuperada. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

8.- Transparencia

8.1.- 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

La Dirección 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 y que hayan sido definidos por la Dirección y serán formalizados en un documento escrito que será debidamente comunicado.

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

8.2.- Difusión externa

Caja Rural de L'Alcúdia llevará a cabo las acciones de difusión externa de la Política de Remuneraciones que sean exigidas por la legislación vigente en cada momento. 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.

9.- Revisión de la Política

Esta Política se revisará cuando se publique nueva normativa que la afecte y, como mínimo con una frecuencia anual. Su aprobación, así como sus renovaciones, serán aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

10.- Anexos

ANEXO I:

Fecha de la Asamblea General en donde se aprobó la política de remuneración del consejo rector, y el resultado de la votación (indicando número y porcentaje de votos a favor, en contra y abstenciones).

ANEXO II.-

Cuadro con la remuneración de cada uno de los miembros del consejo rector, desglosada por conceptos (incluso aunque sea cero).

ANEXO III: Cuadro con la remuneración percibida por el colectivo identificado, desglosado por ámbito de actividad (banca de inversión, banca comercial, área de gestión de activos y otros), especificando el ratio entre la remuneración fija y variable. Relacionar 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:

ANEXO IV.- Indicación de la ratio entre remuneración fija y variable del último ejercicio con indicación de si alguna persona ha recibido una remuneración de más de un millón de euros

Remuneración xxxx	Total (Mil.€)	De la que: Abonada (Mil.€)	De la que: Diferida (Mil.€)
Remuneración Fija			
Remuneración Variable			

Ratio remuneración Fija y variable:

ANEXO V.- Procedimiento de cálculo de la RV al que se refiere el punto 6.2

El cálculo de la retribución variable del ejercicio se basará en el cumplimiento de los objetivos globales de la Entidad (50%), siendo el restante 50% específico del cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño de cada empleado, verificando que, según el acta del 17/12/2024 de la CMNyR, en ningún caso un empleado podrá superar dos mensualidades del salario bruto mensual, siendo el límite global máximo a percibir por todos los empleados el 10% de la cuenta 45000“sueldos y salarios del ejercicio anterior” :

CÁLCULO OBJETIVOS GLOBALES DE LA ENTIDAD (50% RV)

La consecución de objetivos de la Entidad para un ejercicio estará basada en la consecución de los objetivos globales del Plan Estratégico a 30-09 del año en curso.

Al 50% del límite global especificado en el apartado anterior (10% gasto de personal del ejercicio anterior) se le aplicarán las siguientes ponderaciones si se cumplen

1. Incremento de la inversión: 20%.
2. Incremento del pasivo : 20%
3. Prevención y Recuperación de la Morosidad:20%.
4. Comisiones netas : 20%.
5. Mejora del resultado Neto: 20%

En caso de no cumplimiento no ponderará

CÁLCULO OBJETIVOS VINCULADOS AL NIVEL DE DESEMPEÑO PERSONAL (50% RV)

El segundo cálculo corresponde al “Componente Personal”, el nivel de desempeño, responsabilidad del puesto y dedicación de cada uno de los empleados de cada unidad de negocio en función del nivel que pertenezca. En este caso, para el cálculo se remitirá una encuesta a cada Oficina/Área en la que cada Responsable valorará a su equipo.

La encuesta contempla 5 bloques de cuestiones.

CUESTIONARIO VALORACIÓN

FECHA:

Nombre evaluador:

Nombre evaluado:

Centro/Departamento:

Atención al Cliente:					
1. Se considera que el trato con el cliente es adecuado (amabilidad, disponibilidad y atención)					0%
2. Buena predisposición en las gestiones solicitadas por los clientes ante las tareas requeridas. (Se esfuerza más si la situación lo requiere)					0%
3. Empatiza con el cliente					0%
No procede	25%	50%	75%	100%	0%

Integración en Área de trabajo e interdepartamental:					
1. Dirige sus dudas/consultas a su responsable directo.					0%
2. Es puntual en las entradas, salidas (se revisará el fichaje ANUAL, ya que es obligatorio el fichaje en entradas/salidas)					0%
3. Bajo ningún concepto desautoriza a un compañero ante el cliente.					0%
4. Motiva y ayuda al resto del equipo.					0%
5. Tiene actitud y capacidad para formar a otros miembros del equipo.					0%
No procede	25%	50%	75%	100%	0%

Diligencia en la ejecución de las gestiones asignadas					
1. Es muy consciente de la sensibilidad de la información tratada. (Mantiene la discreción, evita depositar datos de clientes a la vista de terceros).					0%
2. Tiene claras las normas de seguridad y el código ético de la Entidad, dando cumplimiento a lo definido (gestión y manejo del efectivo, custodia de claves, etc.)					0%
3. Se muestra resolutivo/a ante las tareas asignadas. (Identifica errores y trata de solucionarlos)					0%
4. Se organiza/planifica las tareas para lograr su consecución en tiempo, forma y calidad adecuada. (Sabe priorizar de forma eficiente)					0%
No procede	25%	50%	75%	100%	0%

Aprendizaje					
1. Formación adecuada y aplicada para los trabajos requeridos.					0%
2. Se ofrece para asumir nuevas tareas/funciones (nuevas gestiones o desarrollos tanto administrativos como comerciales o normativos).					0%
3. Ante formaciones llevadas a cabo por la Entidad, se implica y lleva a cabo las mismas en tiempo y forma.					0%
No procede	25%	50%	75%	100%	0%

Grado de compromiso institucional					
1. Participa en actos organizados por la Entidad (colaboración en eventos institucionales)					0%
2. Se siente parte de la Entidad (está satisfecho y comprometido)					0%
No procede	25%	50%	75%	100%	0%

Valoración Total Componente Personal (%)					0%
---	--	--	--	--	-----------

TABLAS DE ASIGNACIÓN DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

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 complemento adicional, 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 de la Entidad y al 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.

Nivel 1: compuesto por la Dirección General y las Jefaturas de Riesgo e Intervención

Nivel 2: compuesto por los Responsables de Auditoría, Cumplimiento Normativo, Gestión Global del Riesgo y Organización.

Nivel 3: Compuesto por las Direcciones de oficina, Personal departamento riesgos y Seguros.

Nivel 4: Compuesto por los Gestores y asimilables.

Será la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la que en cada ejercicio en primer lugar asigne la cantidad a distribuir del total del complemento personal y posteriormente realice la distribución de la asignación de la remuneración variable, tanto del Complemento Entidad (50%) como del Complemento Personal (50%) por niveles de Responsabilidad y personas. El complemento Entidad será el mismo para todas las personas que ostenten el mismo nivel de responsabilidad mientras que el complemento personal dentro de cada nivel podrá variar en función de la puntuación recibida por el empleado en las encuestas

NIVEL RESPONSABILIDAD	TOTAL	C.ENTIDAD	C.PERSONAL
NIVEL 1			
NIVEL 2			
NIVEL 3			
NIVEL 4			

Según la Política de Remuneraciones de la Entidad, la Entidad podrá 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 la Entidad.
- 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 la Entidad.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a la Entidad de restringir su política de retribución de las aportaciones.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, se entenderá:

- Por resultados negativos de la Entidad una disminución de al menos el 50% del promedio de los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso. No obstante, si se diese el caso, será la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones la encargada de evaluar si las circunstancias que han concurrido para la disminución de resultados se debe a decisiones estratégicas o por el contrario a malos resultados de negocio, caso este último en el que sí sería de aplicación lo definido en este apartado.
- Por comportamiento negativo de sus ratios de capital, una disminución de al menos un 40% respecto de los ratios de capital experimentados, en promedio, durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso, siempre que no corresponda a causas regulatorias.