

## **Colectivo identificado y Política de remuneraciones**

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 (art. 32 de la Ley 10-2014), la política retributiva se rige por los siguientes principios:

- 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 intereses.
- Aprobación y revisión por parte del órgano de dirección, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Supervisión por parte del órgano de dirección de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

En el marco citado, la Entidad dispone de un **Comité de Nombramientos y Remuneraciones** cuya composición es la siguiente, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes:

<b>Miembros</b>	<b>Cargo</b>
D. Raúl Peris Julve	Presidente
D. Salvador Calzada Feliu	Vocal
D. José Tomás Catalán	Secretario

Durante el ejercicio **2021** el Comité de Nombramientos y Remuneraciones se ha reunido en **tres** ocasiones, desempeñando las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

- **EN MATERIA DE NOMBRAMIENTOS**

La Comisión tendrá las siguientes funciones en materia de nombramientos y cualesquiera otras que le atribuya la legislación aplicable:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Aquellas que les atribuya el Reglamento Interno sobre la evaluación de la idoneidad de altos cargos y otros puestos clave de la Entidad y la normativa vigente en materia de evaluación de idoneidad de miembros del Consejo Rector y resto del puesto clave de la Entidad.

- **EN MATERIA DE REMUNERACIONES**

1. Proponer al Consejo Rector:

- La política retributiva de los consejeros.
- 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.
- La lista de categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
- La retribución individual de los consejeros.
- Las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los miembros de la alta dirección.
- La retribución de aquellos otros empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.

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

3. 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.

4. Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información legalmente exigible acerca de las remuneraciones de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo Rector cuanta información resulte procedente.

De acuerdo con el tamaño de la entidad, su organización interna, el alcance y la complejidad de sus actividades (art. 32 de la Ley 10-2014), el sistema de remuneración de la Entidad se

estructura en una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad y una parte variable basada en objetivos y en el nivel de complejidad del trabajo desarrollado así como el desempeño. Los objetivos de la parte variable serán de carácter cuantitativo y cualitativo. La retribución fija constituye la casi totalidad de la remuneración total.

Los miembros del Consejo Rector y 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”**. Además de los consejeros, la composición del resto del colectivo identificado es la siguiente:

<b>Miembros del “colectivo identificado” no consejeros</b>
Director General
Director Area de Desarrollo de Negocio
Director de Negocio
Director del Area Financiera y Organización
Director de la Unidad de Gestión de Riesgos
Director de la Unidad de Cumplimiento Normativo
Responsable de la Función de Auditoría Interna

Durante el ejercicio **2021** las remuneraciones de los miembros del colectivo identificado no consejeros fueron las siguientes (cifras en miles de euros):

<b>Remuneración</b>	<b>Fija</b>	<b>Variable</b>	<b>Diferida</b>	<b>Total</b>
Colectivo identificado	473	12	-	485

La política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector fue aprobada por la Asamblea General celebrada el 4 de junio de 2016 y posteriormente ratificada por unanimidad en la celebrada el **12 de septiembre de 2020**. Concretamente, está establecida una dieta de 100 euros bruto por consejero por asistencia a cada sesión del Consejo Rector más una partida de compensación de gastos destinada a los miembros del Consejo Rector en tareas de representación o institucionales. El presupuesto asignado al pago de los gastos de desplazamiento, manutención y hospedaje que el desempeño del cargo pueda exigir es de 1.000 euros al año.

Durante el ejercicio **2021** las remuneraciones de los miembros del Consejo Rector fueron las siguientes (cifras en miles de euros):

<b>Remuneración</b>	<b>Dietas</b>	<b>Otros</b>	<b>Total</b>
Salvador Calzada Feliu	1,5	0,6	2,1
José Tomás Catalán Rubert	1,6	0,6	2,2
Carlos Zarzoso Sorolla	1,3	0,6	1,9
Carmen Gimeno Balaguer	1,2	0,6	1,8
Juan M. Ribes Olucha	1,7	0,6	2,3
José Sansano Colomer	1,7	0,6	2,3
Felipe J. Bonache Guinot	1,5	0,6	2,1
María José Martí Piquer	1,6	0,6	2,1
Ana Montoliu Navarro	1,6	0,6	2,2
Marcos Gaya Fuentes	1,6	0,6	2,2
Raúl Peris Julve	1,5	0,6	2,1
Inmaculada Alvaro Albert	1,6	0,6	2,2