



Colectivo Identificado y Política de Remuneraciones- Ejercicio 2023

El principal objetivo de la política de remuneraciones es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo de la Caja Rural Central y sus socios.

De conformidad con la normativa vigente y con los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos órganos internacionales, convenientemente adaptados a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Caja, la **política retributiva** se rige por los siguientes principios:

- Aprobación y revisión periódica por parte del Consejo Rector, que debe garantizar 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 Consejo Rector.
- 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.
- Evaluación periódica e independiente.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio de control.
- Supervisión de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos, unidades de control y funciones de cumplimiento.
- 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 internacionales y cumplimiento de la normativa vigente.





En el marco citado, la Caja dispone de un **Comité de Nombramientos y Remuneraciones** cuya composición es la siguiente:

Miembros	Cargos
M ^a Teresa Martínez García (Consejera Independiente)	Presidenta
Antonio García-Molina Riquelme	Secretario
Pedro Riquelme Alix	Vocal

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones desempeña las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo Rector:

- Evaluar la idoneidad de los miembros del Consejo Rector y personal clave.
- Aprobar 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.
- Aprobar la política de retribución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- 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.
- Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
- Supervisar la evaluación de la aplicación de la política de remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité.
- Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de éste cada año a la Asamblea Ordinaria, en el caso de que las remuneraciones no sean exactamente las dietas diarias de asistencia previstas en los Estatutos Sociales y hubiese diferencia de importe en función del grado de dedicación a la Entidad, excluyendo la mera asistencia a los comités constituidos dentro del seno del Consejo Rector y reuniones o actos a los que asistan en el desempeño de sus funciones en su calidad de Consejeros de la Entidad.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Caja y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en



los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.

- Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política.
- Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, en caso de existir, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
- El Comité deberá someter a la aprobación de la Asamblea General la percepción de la retribución variable en caso de que ésta sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado, sin que pueda superar en un doscientos por ciento del componente fijo.
- El Comité de Nombramiento y remuneraciones tuvo 5 reuniones durante el ejercicio 2023.

Los altos directivos y los empleados cuya actividad profesional incide de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad junto con los que ejercen funciones de control constituyen el denominado **“colectivo identificado”**, siendo sus miembros los siguientes:

Caja Rural Central, S.C.C.	
Miembros colectivo identificado	Cargo
José Víctor Guillén Albarracín	Director General
Emilio José García Vicente	Director Área de Particulares
Gabriel N. Gascón García	Director Área de Empresa
M ^a . Soledad Pérez Marcos	Directora Área Gestión Financiera
Rosana Rodríguez Montero	Directora Área de Gestión de Personas
Francisco J. Bernabeu Pamies	Director Área de Operaciones
M ^a . Amparo Fuentes Pérez	Directora Área de Gestión Crediticia
Jesús Pérez García	Director Área de Organización y Desarrollo
Beatriz López Saura	Directora Auditoría Interna
Monserate Cabrera López	Director de Cumplimiento Normativo
Alicia Sánchez Caselles	Directora de Gestión Global del Riesgo





Francisco J. Gutiérrez Mazón	Director de PBC
Antonio Pastor Martínez	Director de Zona 1
Jorge Juan Morales Belvis	Director de Zona 2
Ginés Argiles Ferrer	Director de Zona 3
Javier Fabregat Ruiz	Director de Zona 4
Francisco Fernández Martínez	Director de Zona 5
Miguel Riquelme Perea	Director de Contabilidad y Tesorería
M ^a Carmen García Ferrer	Directora de Análisis de Riesgos
Carlos A. Sempere Agulló	Director de Seguimiento
Jaime López Climent	Director de Recuperaciones

A su vez, esta política de remuneraciones será aplicable también al "Personal Especialmente Expuesto", dando cumplimiento a las nuevas disposiciones normativas y a los requisitos establecidos en la normal UNE 19601 del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal (SGCP), siendo sus miembros los que exponemos a continuación:

Caja Rural Central, S.C.C.	
Miembros personal especialmente expuesto	Cargo
José Víctor Guillén Albarracín	Director General
Emilio José García Vicente	Director Área de Particulares
Gabriel N. Gascón García	Director Área de Empresa
M ^a . Soledad Pérez Marcos	Directora Área Gestión Financiera
Rosana Rodríguez Montero	Director Área de Gestión de Personas
M ^a . Amparo Fuentes Pérez	Director Área Gestión Crediticia
Francisco J. Bernabeu Pamies	Directora Área de Operaciones
Jesús Pérez García	Director Área Organización y Desarrollo
Beatriz López Saura	Director Auditoría Interna
Alicia Sánchez Caselles	Directora Gestión Global del Riesgo
Monserate Cabrera López	Director de Cumplimiento Normativo
Francisco J. Gutiérrez Mazón	Director de PBC
Antonio Pastor Martínez	Director de Zona 1
Gemma Fernández Rodríguez	Sub Directora Zona 1
Jorge Juan Morales Belvis	Director de Zona 2
Ginés Argiles Ferrer	Director de Zona 3
Javier Fabregat Ruiz	Director de Zona 4
Francisco Fernández Martínez	Director de Zona 5
María Soledad Almarcha Marcos	Directora de Marketing
José Manuel Ortuño Ruiz	Director Comercio Exterior

Dr. José M^a Sarget, 29. 03300 ORIHUELA (Alicante)
T. (0034) 96 674 78 00 / F. (0034) 96 674 78 27

902 104 102 www.ruralcentral.es

Inscrita en el Registro Mercantil de Alicante, Tomo 857 general, Libro nº1, Sección 4ª, Folio 49, Hoja nº4, Inscripción 1ª - C.I.F F-03/014677
Inscrita con el nº 3005 en el Registro Especial de Cooperativas de Crédito del Banco de España.





Miguel Riquelme Perea	Director de Contabilidad y Tesorería
Jaime López Climent	Director de Coordinación Jurídica
Carlos A. Sempere Agulló	Director de Recuperaciones
Maria del Carmen García Ferrer	Directora de Análisis
-	Director/a de Canalidad

La **política retributiva** de Caja Rural Central aplicable con carácter general a todos los empleados se **estructura** del siguiente modo:

- Los distintos componentes de la remuneración están equilibrados, de modo que permiten asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración.
- Los componentes de la remuneración son:
- 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.
- La retribución fija constituye una parte relevante de la remuneración total y alcanza niveles adecuados para permitir la contratación de personal cualificado y con experiencia en el ejercicio de las funciones críticas.
- Incentivos a corto plazo vinculados a la consecución de objetivos previamente establecidos y compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo. Está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo e incluye parámetros vinculados con los riesgos y el desempeño de la unidad de negocio de que se trate, así como de la propia Entidad.

Sus principales características son:

- Dependiente y proporcionada al desempeño individual de los empleados y a los resultados de sus respectivas unidades y de la entidad con una visión a largo plazo, considerando el impacto del ciclo económico subyacente, así como los riesgos presentes y futuros.
- 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.
- Diferimiento de su percepción, en caso de que el valor de activo de la entidad sea superior a 5.000 millones de euros y el importe del variable sea superior a

Dr. José M^a Sarget, 29. 03300 ORIHUELA (Alicante)
T. (0034) 96 674 78 00 / F. (0034) 96 674 78 27

902 104 102 www.ruralcentral.es

Inscrita en el Registro Mercantil de Alicante, Tomo 857 general, Libro nº1, Sección 4ª, Folio 49, Hoja nº4, Inscripción 1ª - C.I.F F-03/014677
Inscrita con el nº 3005 en el Registro Especial de Cooperativas de Crédito del Banco de España.





50.000 € anuales.

- Consideración de objetivos fundamentalmente no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su objetividad e independencia y no surjan conflictos de interés en su función de asesoramiento al Comité de Remuneraciones.

Durante el ejercicio 2023 el ratio de remuneración fija y variable fue un 4% teniendo en cuenta todo el colectivo de la entidad.

Dentro de este marco general se contienen unos principios aplicables de manera específica al colectivo identificado en la Política de Remuneraciones.

Los mencionados principios se detallan a continuación:

- El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado no podrá superar, en ningún caso, el 100% del componente fijo.
- 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 determinadas circunstancias.
- La Entidad no garantiza el pago de remuneraciones variables.
- La liquidación de la retribución variable tiene en cuenta el conjunto de requerimientos aplicables al colectivo identificado en materia de remuneraciones aprobadas por el Comité de Remuneraciones. Estas remuneraciones se rigen por las normas de obligado cumplimiento que para las entidades de crédito establece el marco regulatorio vigente.
- La retribución variable se paga únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la entidad en su conjunto, 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.

La remuneración de las unidades de control y gestión se adecua a los siguientes principios:

- La remuneración total está debidamente equilibrada en lo referente a su componente fijo y variable, ponderando en favor de la remuneración fija.





- El método para determinar la remuneración de las personas relevantes de las unidades de control y gestión no compromete su objetividad e independencia, ni crea conflictos de interés en su función de asesoramiento al Comité de Remuneraciones.
- La remuneración variable a corto plazo de las unidades de control está basada en objetivos específicos de la unidad y no se determina en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión. En ningún caso la remuneración variable a corto plazo de este colectivo supera el 30% de la retribución total.
- La remuneración de las unidades de control es supervisada por el Comité de Remuneraciones.

Cláusulas de rescisión anticipada:

Existe una persona que forma parte del colectivo identificado sujeta a contrato de alta dirección. En caso de extinción del contrato, la indemnización a percibir sería calculada de acuerdo con lo establecido en el artículo 56 y disposición undécima, ambos, del Estatuto de los Trabajadores.

El resto de integrantes del colectivo identificado están sujetos a relación laboral ordinaria regulada por el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La retribución variable (incentivos) se abona previa aprobación por el Consejo Rector en todos los casos.

El sistema retributivo es equilibrado, coherente con la estrategia de la Caja, así como con sus valores y con los intereses de sus socios y clientes.





Durante el ejercicio 2023 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes (cifras en miles de euros), sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual o superior al millón de euros ni importe alguno en concepto de indemnización por despido:

Caja Rural Central				
Concepto	Funciones corporativas	Banca comercial	Funciones independientes de control	Total
Nº. Personas	8	10	3	21
Remuneración fija	659	735	174	1568
Remuneración variable:				
Pagada en el ejercicio	97	109	13	219
Diferida	0	0	0	0
Remuneración total	756	844	187	1787
Remuneración pendiente de pago	0	0	0	0

Política Retributiva aplicable al Consejo Rector

La remuneración del Consejo Rector será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento. Actualmente los miembros del Consejo Rector únicamente perciben dietas y compensación de gastos de viaje, derivados de su asistencia al Consejo o a los Comités constituidos dentro del seno del mismo o actos a los que asisten en el desempeño de sus funciones en su calidad de Consejeros de la Entidad.

No existen Consejeros ejecutivos en Caja Rural Central.





Durante 2023 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 187,107 miles de euros, con el consiguiente desglose:

2023	Dietas					
APELLIDOS Y NOMBRE	Presidencia	C. Rector	C. Ejecutiva	C. Mixta Auditoria	C. Retribución y Nombr.	Comité PBC
D. Manuel A. Ruiz Escudero (Presidente) **	67,50	4,84	4,84			
D. Joaquín Ortuño Plaza (Vicepresidente)		4,84	4,84			
D. Juan Marín Tomé (Tesorero)		4,84	4,42	2,79		
Dña. Lourdes Martínez de Linares Ruiz (Secretaria)		4,00	4,84			
D. Joaquín Perales Moya (Vocal Independiente)		4,00		2,79		
Dña. María Teresa Martínez García (Vocal Independiente)		4,84			2,05	
D. Francisco Luis Tafalla Cartagena (Vocal)		4,84	4,84			
D. Antonio Fco. Cano Cámara (Vocal)		4,84				
D. Francisco Sáez Sironi (Vocal Independiente)		4,84	4,84	3,21		2,42
D. Antonio García-Molina Riquelme (Vocal)		4,84			2,05	
D. Pedro Riquelme Alix (Vocal)		4,84			2,05	
D. Raúl Mariano Girona Hernández (Vocal)		4,47				
D. Ginés Antonio Sáez Solano (Vocal)		4,84				
Dña. Inmaculada Simón Vilella (Vocal)		4,84				

** El presidente ha percibido durante el año 2023 la cantidad de 29,09 miles de euros por su pertenencia a los consejos de administración de las siguientes entidades: Banco Cooperativo Español, S.A.; Asociación Española de Cajas Rurales y Unión Nacional de Cooperativas de Crédito.

La política de remuneraciones aplicable al Consejo Rector, fue aprobada en la Asamblea General Ordinaria celebrada el día 3 de mayo de 2024 con el voto favorable de 83 socios delegados presentes, resultando aprobada por unanimidad en los siguientes términos:

La política de remuneraciones del Consejo Rector se ajustará al sistema retributivo previsto en los Estatutos Sociales, cuyo artículo 47 establece:

“Con carácter general, el ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector no dará derecho a retribución alguna si bien deberán ser compensados de los gastos que les origine su función mediante abono de dietas de asistencia y gastos de desplazamiento en la cuantía que señale la Asamblea General.”

La Asamblea General acuerda, por unanimidad, actualizar el importe bruto de la dieta, a 482,97 euros, que se abona a los Sres. Consejeros en concepto de asistencia a las reuniones del órgano de administración y de otros Comités de los que formen parte,





así como el de la dieta, que asciende igualmente a 482,97 euros brutos, que recibe el Sr. Presidente por tareas de gestión directa y de representación de la Entidad.

Orihuela, 31 de mayo de 2024

Dr. José M^a Sarget, 29. 03300 ORIHUELA (Alicante)
T. (0034) 96 674 78 00 / F. (0034) 96 674 78 27

902 104 102 www.ruralcentral.es

Inscrita en el Registro Mercantil de Alicante, Tomo 857 general, Libro nº1, Sección 4ª, Folio 49, Hoja nº4, Inscripción 1ª - C.I.F F-03/014677
Inscrita con el nº 3005 en el Registro Especial de Cooperativas de Crédito del Banco de España.

