

## POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO RECTOR

### PERIODO 2025 – 2028

<b>1.- INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>2.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>3.- PRINCIPIOS GENERALES .....</b>	<b>3</b>
<b>4.- SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO RECTOR.....</b>	<b>3</b>
4.1.- Previsión estatutaria .....	3
<b>5.- GOBERNANZA .....</b>	<b>4</b>
5.1.- Aprobación y revisión de la Política .....	4
5.2.- Supervisión y aplicación.....	4
5.3.- Excepciones temporales.....	4

#### 1.- INTRODUCCIÓN

La presente Política de Remuneraciones del Consejo Rector (en adelante, la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) se formaliza a los efectos de dar cumplimiento a la normativa aplicable a Caja Rural de Villamalea, S.C.C. (en adelante, “Caja Rural de Villamalea”, la “Caja” o la “Entidad”), conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo.

El artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, la “LOSS”) establece que la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

En concreto, los requerimientos relativos a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas se regulan en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, cuyo texto refundido se aprueba en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, (en adelante, “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”), el cual ha sido modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

Conforme a lo anterior, y sin perjuicio de la normativa aplicable a Caja Rural de Villamalea como sociedad cooperativa de crédito, la Caja debe aprobar su Política de Remuneraciones del Consejo Rector para dar cumplimiento al artículo 529 novodecies de la LSC, conforme al artículo 6.7 de la LOSS que establece que, “a los efectos de lo

previsto en esta Ley, se equiparará el consejo de administración al Consejo Rector de las cooperativas de crédito”.

El citado artículo 529 novodécimas de la LSC prevé que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la asamblea general, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la asamblea general con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

A continuación, se detalla el contenido de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector de la Entidad, que será de aplicación, previa aprobación por parte de la Asamblea General de fecha 6 de junio de 2025, desde el 6 de junio de 2025 y hasta el 6 de junio de 2028 o hasta la celebración de la Asamblea General de dicho ejercicio o aquella anterior en la que se someta a aprobación una nueva Política.

## **2.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente Política tiene por objeto establecer, respetando lo previsto en los Estatutos Sociales y demás normativa interna y externa aplicable, un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que puedan percibir los miembros del Consejo Rector de la Entidad, a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, y que guarde una proporción razonable con la importancia de la Entidad, la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Caja, así como sus objetivos de estrategia.

Asimismo, la Política busca definir de manera clara y concisa las prácticas retributivas de la Entidad para con sus consejeros a fin de promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Caja, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, siendo no discriminatoria en cuanto al género.

La presente Política resultará únicamente de aplicación a los miembros del Consejo Rector de Caja Rural de Villamalea.

En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, la Política se aplicará, previa aprobación por parte de la Asamblea General de fecha 6 de junio de 2025, desde el 6 de junio de 2025 y hasta el 6 de junio de 2028 o hasta la celebración de la Asamblea General de dicho ejercicio o aquella anterior en la que se someta a aprobación una nueva Política cumpliendo en todo caso con el procedimiento establecido en la LSC para ello.

Para la fijación de la Política, la Caja ha tenido en cuenta la Política retributiva general aplicable a todas las personas trabajadoras de Caja Rural de Villamalea. En efecto, la presente Política se encuentra alineada con el sistema retributivo general de la Entidad,

en base a principios generales de remuneración aplicables a la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Entidad.

### 3.- PRINCIPIOS GENERALES

La presente Política se rige por los siguientes principios que inspiran el sistema retributivo general de la Caja:

- Fomento de una Política que compense en parte el nivel de responsabilidad, garantizando en todo momento que la Política no sea discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basado en la igualdad de retribución para puestos de igual valor, independientemente del sexo, y no discriminatorio en cuestiones de edad, cultura, religión ni raza.
- Promoción de la consecución del interés social, mediante la alineación con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, incluidos objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza ("ASG").
- Incorporación de mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, fomentando una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el Consejo Rector, en base a su cultura y valores y el Marco de Apetito al Riesgo.
- Inclusión de medidas concretas que eviten conflictos de intereses, como la exclusión de los miembros de Consejo Rector a efectos de percibir remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Entidad y del consejero.
- Seguimiento y revisión periódica por parte del Consejo Rector.

### 4.- SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO RECTOR

#### 4.1.- Previsión estatutaria

El sistema de Remuneración de los miembros del Consejo Rector se regula en el artículo 50 de los Estatutos Sociales de la Caja, en los siguientes términos:

***"El ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector no dará derecho a retribución fija alguna. No obstante, serán indemnizados por la Caja Rural de cuantos gastos les origine el desempeño de su cargo"***

Las cantidades de los kilometrajes y gastos justificados en que pudieran incurrir en el cumplimiento de sus funciones, que les serán abonados previa la justificación establecida.

## **5.- GOBERNANZA**

### **5.1.- Aprobación y revisión de la Política**

Esta Política se someterá a la aprobación de la Asamblea General de la Caja, conforme al procedimiento establecido en la LSC y en la presente Política.

La presente Política será analizada y revisada periódicamente por el Comité Mixto de nombramientos y Remuneraciones, que elevará al Consejo Rector las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Entidad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

### **5.2.- Supervisión y aplicación**

El Consejo Rector es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la presente Política que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en el mismo.

### **5.3.- Excepciones temporales**

La Caja podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la presente Política, en función de las necesidades particulares del negocio de la Entidad y en función de posibles adaptaciones normativas futuras o recomendaciones por parte de organismos supervisores.

Dichas circunstancias excepcionales solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la Política Retributiva sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Entidad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Para la aplicación de dichas excepciones será necesaria la propuesta motivada de la Comité Mixto de Nombramientos y Remuneraciones, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo Rector.