



Política de Remuneraciones
Ruralnostra, S.C.C.V.



Índice:

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	5
3. GOBIERNO CORPORATIVO	5
3.1. Consejo Rector	5
3.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones	6
3.3. Unidades de control y gestión.	7
3.3.1. <i>Funciones comunes</i>	7
3.3.2. <i>Funciones específicas</i>	7
3.3.3. <i>Remuneración</i>	8
4. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA.....	8
5. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	10
5.1. Retribución Fija	10
5.2. Retribución Variable Anual	10
5.2.1. <i>Horizonte temporal</i>	11
5.2.2. <i>Niveles de medición del riesgo y el desempeño</i>	11
5.2.3. <i>Métricas cuantitativas y cualitativas</i>	11
5.2.4. <i>Retribución Variable Anual de los empleados que presten servicios de inversión o de banca minorista</i> 12	
5.2.5. <i>Medidas discrecionales</i>	13
5.3. Beneficios sociales	13
5.4. Planes de Pensiones.....	14
6. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	14
6.1. Determinación del colectivo identificado.....	14
6.2. Ratio máxima de retribución variable sobre retribución fija.....	15
6.3. Reducción de la retribución variable en el momento de la evaluación de los objetivos	15
6.4. Retribución variable de las funciones de control	16
6.5. Abono de la retribución variable	16
6.6. Ajuste ex post del riesgo para la retribución variable (cláusulas malus y clawback)	19
6.7. Pagos por resolución anticipada de contrato	22
6.8. Previsión social.....	25
7. TRANSPARENCIA	26
7.1. Difusión interna	26
7.2. Difusión externa.....	27
8. INFORME INDEPENDIENTE	27
9. ENTRADA EN VIGOR.....	28



Historial de versiones y modificaciones:

Versión	Secciones Afectadas	Descripción de la modificación	Autor	Fecha
1.0	Todas	Nueva redacción KPMG Plan Director	KPMG	10.05.2024
1.1	Todas	Revisión varios apartados	Comisión de Nombramientos	27.08.2024
2.0	Varias	Revisión periódica y propuesta cambios E&Y	Comisión de Nombramientos	19.02.2026



1. INTRODUCCIÓN

La Política Retributiva de Ruralnostra, Sociedad Cooperativa de Crédito Valenciana, (“Ruralnostra”, “la Caja”, “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 transpuso 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 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”).



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.

El Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la LOSS (“ROSS”) y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia (“Circular 2/2016”), completan la transposición de la normativa europea en materia de remuneraciones de las entidades financieras a nuestro ordenamiento jurídico.

Por su parte, las Directrices emitidas por la Autoridad Bancaria Europea sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, de 2 de julio de 2011 (“Directrices de la EBA”), asumidas como propias por el Banco de España, desarrollan los requisitos aplicables a las retribuciones del personal de las entidades de crédito y, en particular, las de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.

Ruralnostra, 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 (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. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación sobre todos los empleados de Ruralnostra.

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 una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con facultades de información, asesoramiento y propuesta tal y como se establece en el presente apartado.

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.



El Consejo Rector será el encargado de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus posteriores modificaciones y adicionalmente tendrá, entre otras, las siguientes funciones: Adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y supervisar su aplicación.

- 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 Retribuciones.
- 3) Elaborar la recomendación pormenorizada a la Asamblea General donde se expongan los motivos y el alcance de la decisión de elevar la ratio de retribución variable sobre retribución fija por encima del 100%.
- 4) Aprobar la política de determinación del colectivo identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación que anualmente se lleve a cabo.

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

3.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano encargado de establecer la política general de remuneraciones e incentivos, para su elevación al Consejo Rector.

La Comisión tendrá como funciones principales las siguientes:

- 1) Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión. El referido informe será sometido al Consejo Rector.

Asimismo, corresponde a la Comisión preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Entidad, que deberá adoptar el Consejo Rector teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, los inversores y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público.

- 2) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo, así como la 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.

- 3) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, 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.
- 4) Proponer al Consejo Rector para que lo eleve a la Asamblea General, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Banco sea superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el 200% del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por el Banco de una base sólida de capital.
- 5) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en esta Política o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

Todo ello sin perjuicio de las funciones que les sean directamente atribuidas conforme a la normativa.

3.3. Unidades de control y gestión.

3.3.1. 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 definición, implantación y seguimiento de la estrategia global de remuneración aplicable a la Entidad, y fundamentalmente la concerniente a los miembros del colectivo identificado. En ese ejercicio deberán de 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.

3.3.2. Funciones específicas

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

a) Recursos Humanos:

- Proponer la Política de Remuneraciones a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como sus modificaciones posteriores;
- Coordinar el seguimiento de la aplicación de la Política de Remuneraciones 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 de Nombramientos y Retribuciones 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 y a la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.
- c) Cumplimiento Normativo:
- Analizar la Política de Remuneraciones y su adecuación a la normativa vigente.
 - 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 Mixta de Auditoría.

3.3.3. 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 función de su 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 fija.
- 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 remuneraciones 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.

Por otro lado, en el diseño de esta Política se han considerado las Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID) (“Directrices de la ESMA”), 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 Sociedad en el corto, medio y largo plazo.

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 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 Anual está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos podrán incluir 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 Retribuciones. 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 la ratio máxima entre el componente variable y el componente fijo 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 Consejo Rector podrá modificar el incentivo calculado, tanto a nivel de centro como de empleado, estudiando cada caso en particular. Dichos cambios deberán estar basados en causas objetivas y deberán ser debidamente justificadas y comunicadas a los empleados.

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.

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

5.2.1. 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. La posibilidad de realizar ajustes ex post, definidos en esta Política, sobre la retribución variable, garantizan la aplicación de métricas plurianuales.

5.2.2. 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.

5.2.3. 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, la remuneración se fijará atendiendo a los siguientes parámetros:

a) Responsabilidad del puesto:



La Retribución Variable Anual a percibir se fijará en función de la responsabilidad del puesto que ocupe, y no podrá exceder de un 30% del porcentaje de las retribuciones fijas.

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 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 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 podrán incluir objetivos ESG para 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.

5.2.4. 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.

La Comisión 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. Por su parte, el área de Cumplimiento Normativo podrá apoyarse en asesores externos para la revisión del cumplimiento de dichos requisitos.

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.
- 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.
- Se evitará la vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.

5.2.5. Medidas discrecionales

El sistema de alineación con el riesgo podrá completarse con la adopción de medidas discrecionales, siempre que éstas cumplan los siguientes requisitos:

- Que las decisiones se adopten sobre la base de parámetros para los que exista una Política formal previa;
- Que las decisiones finales sean documentadas de forma clara y completa;
- Que en dichas decisiones participen, cuando resulte necesario, las unidades de control y gestión involucradas; y
- Que se informe de ellas a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

5.3. 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.



5.4. Planes de Pensiones

La Entidad no tiene Planes de Pensiones para los empleados.

6. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

6.1. Determinación del colectivo identificado

Será responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

Con arreglo a lo anteriormente expuesto, se considerará que incide de manera significativa en el perfil de riesgos de la Entidad y por tanto se deberá incluir en el Colectivo Identificado:

- a) Todos los miembros del Consejo Rector.
- b) Director General y miembros del Comité de Dirección.
- c) Personal con funciones de control y responsables de riesgos significativos para la Entidad.
- d) El personal con una remuneración significativa en el ejercicio anterior, incluyendo por tanto a aquellos miembros del personal de la Caja que perciban una remuneración superior a la media de los miembros del Colectivo Identificado identificadas en las letras b) y c) de este punto.

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

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").



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 que pertenecen al colectivo identificado.

6.2. Ratio máxima de retribución variable sobre retribución fija

El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.

No obstante lo anterior, la Asamblea General podrá aprobar un nivel superior al previsto en el apartado anterior, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo. Dicho aumento de la ratio máxima deberá seguir el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.

A estos efectos, el Consejo Rector se obliga a presentar anualmente a la Asamblea General un punto del orden del día a los efectos de los dispuesto en el artículo 34.1 letra g) de la LOSS, para aprobar un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total. Para ello, la Asamblea General tomará su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo Rector que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la entidad de una base sólida de capital y que, además, estará a disposición de los socios desde la fecha de convocatoria de la Asamblea General.

El Consejo Rector comunicará inmediatamente al Banco de España la recomendación dirigida a la Asamblea General, incluido el nivel más alto del componente variable de remuneración propuesto y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la Entidad previstas en la normativa de solvencia, y habida cuenta en particular de las obligaciones de recursos propios de la Entidad.

Asimismo, el Consejo Rector comunicará inmediatamente al Banco de España la decisión adoptada al respecto por la Asamblea General, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobado.

6.3. Reducción de la retribución variable 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, 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
- Comportamiento negativo de las ratios de capital.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Ruralnostra de restringir su política de distribución de retorno cooperativo.



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 Retribuciones el encargado 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 las 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 socios.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 Retribuciones.

En todo caso la retribución 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 que se trate.

6.4. 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.

6.5. Abono de la retribución variable

6.5.1. Pago en Instrumentos



Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 6.5.3 de esta Política, con carácter general, una parte sustancial del elemento de retribución variable, en concreto, el 50% de cualquier componente variable de la retribución, se entregará en instrumentos financieros.

Lo dispuesto en este apartado será aplicable tanto a la parte del componente variable de retribución diferida como a la parte del componente variable de retribución no diferida.

En este sentido, la Caja utilizará, de cara a dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente apartado, un sistema de abono basado en la valoración de acciones teóricas en las cuales se divide el capital social de Ruralnostra (“phantom shares” o “instrumentos” indistintamente), cuya regulación se desarrolla en el reglamento de pago en instrumentos elaborado por la Entidad a estos efectos.

Las phantom shares son instrumentos no pecuniarios cuyo valor está directamente ligado a la evolución económica de la Entidad a medio y largo plazo, que no gozan de ningún derecho político ni económico ni dan derecho al abono de intereses ni dividendos.

Los instrumentos otorgados se valorarán a valor teórico contable en la fecha de concesión de la parte no diferida de la retribución variable, y en cada aniversario de dicha fecha, conforme a la valoración de la Entidad el último día del trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de concesión y el correspondiente aniversario de dicha fecha (31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre o 31 de diciembre).

Los instrumentos de la Entidad entregados a los miembros del colectivo identificado por aplicación de este apartado, estarán sometidos a una política de retención de un año desde su entrega, momento en que se liquidarán en metálico conforme a lo establecido en el reglamento de pago en instrumentos.

Transcurrido el periodo de indisponibilidad, los instrumentos serán liquidados en metálico al valor teórico contable en dicha fecha, que no podrá ser mayor que su valoración en la fecha de concesión.

6.5.2. Diferimiento

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 6.5.3 de esta Política, se establecen los siguientes porcentajes y periodos de diferimiento para los miembros del colectivo identificado de la Entidad:

- Con carácter general, el 40% del elemento de la retribución variable se diferirá durante un periodo de cuatro años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, los riesgos y las actividades de los miembros del colectivo identificado.
- No obstante lo anterior, en el caso del Director General de la Entidad el porcentaje de diferimiento será del 60% del elemento de retribución variable.
- Adicionalmente, en el caso de miembros del colectivo identificado que perciban elementos de retribución variable de una cuantía especialmente elevada, el porcentaje de remuneración variable diferida será del 60%. A estos efectos, se considerará cuantía especialmente elevada



cualquier importe concedido por un miembro del colectivo identificado igual o superior a la remuneración variable concedida al Director General de la Caja en un determinado ejercicio.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cuatro años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por cuartos, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

6.5.3. Principio de proporcionalidad

Tal y como establece la normativa, la Caja debe fijar y aplicar la política retributiva del colectivo identificado conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades financieras con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

Dentro de la propia Entidad cabe una aplicación proporcionada de los principios para el colectivo identificado, sin perjuicio de que las categorías de empleados con impacto material en el perfil de riesgo de la Entidad deben cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva.

De esta forma, Ruralnostra determinará en cada momento según estime oportuno la aplicación del principio de proporcionalidad entre las distintas categorías de empleados identificadas por su incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad, para lo cual la Caja tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades.

A estos efectos, la normativa introduce unos umbrales objetivos a partir de los cuales las entidades de crédito pueden neutralizar determinados ajustes sobre la retribución variable de los miembros del colectivo identificado.

En concreto, no serán aplicables los requisitos relativos al diferimiento, el pago en instrumentos de la remuneración variable concedida y el periodo de retención de los beneficios discrecionales por pensión de los miembros del colectivo identificado en los siguientes supuestos:

- a. Cuando la entidad (i) no tenga la consideración de entidad grande de acuerdo con el artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento (UE) nº 575/2013, (ii) no pertenezca a una entidad que tenga tal consideración, (iii) 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; y (iv) sea calificada como entidad pequeña y no compleja de conformidad con el artículo 4, apartado 1, punto 145, del Reglamento (UE) nº 575/2013.



- b. 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 aplicación de lo anterior, en la medida en que la Caja actualmente no tiene la consideración de “entidad pequeña y poco compleja”, la Entidad ha determinado neutralizar los requisitos de abono de la retribución variable en instrumentos, diferimiento de la retribución variable y periodo de retención de los beneficios discrecionales de pensión, para aquellos miembros del colectivo identificado cuya remuneración variable anual no supere los 50.000 euros brutos y siempre que dicha remuneración variable no represente más de un tercio de la remuneración total del miembro del personal.

En todo caso, la aplicación del principio de proporcionalidad no eximirá a los miembros del colectivo identificado del cumplimiento de los principios generales y del resto de requisitos establecidos para la retribución variable en la presente Política, como la ratio máxima de retribución variable sobre fija y las cláusulas de ajuste ex post.

En caso de que el futuro Ruralnostra adquiera la consideración de “entidad pequeña y poco compleja” y cumpla el resto de los requerimientos previstos en el punto a. anterior, la Caja neutralizará los requisitos de abono de la retribución variable en instrumentos, diferimiento de la retribución variable y periodo de retención de los beneficios discrecionales de pensión a nivel entidad.

6.6. Ajuste ex post del riesgo para la retribución variable (cláusulas malus y clawback)

La retribución variable, incluida la parte diferida, se pagará 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.

i. Cláusula de reducción de la retribución variable (malus)

- a) Se entiende por malus aquel mecanismo que impide el vencimiento del total o parte de la remuneración diferida de los miembros del colectivo identificado.
- b) La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma, si durante el período de diferimiento, concurre alguna de las siguientes circunstancias:
 - 1. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del límite fijado en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Consejo Rector.
 - 2. 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.
 - 3. 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, siempre y cuando no se deban a cambios regulatorios.

4. Reformulación material de los estados financieros, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
5. Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - i. Sustitución de administradores acordada por Banco de España.
 - ii. Una actuación fraudulenta por parte de la persona perteneciente al colectivo identificado.
 - iii. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de la persona perteneciente al colectivo identificado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - iv. Que la persona perteneciente al colectivo identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - v. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o por Ruralnostra.
 - vi. 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).

En cualquier caso, la reducción de la retribución variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de retorno cooperativo.

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

- a) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 1, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, en un porcentaje de al menos el 10%.



- b) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 2 y 3, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, 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, en un porcentaje de al menos el 25%.
- c) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 4, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, en el porcentaje que corresponda a la reducción que experimenten los recursos propios o el resultado del ejercicio, como consecuencia de la reformulación de los estados financieros.
- d) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 5, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para la persona perteneciente al colectivo identificado a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje de entre el 50 y el 100%.

Asimismo, la Entidad podrá aplicar estos ajustes cuando concurra alguna de las anteriores circunstancias sobre cualquier otro posible componente que sea considerado como retribución variable a efectos prudenciales.

ii. Cláusula de recuperación de la retribución variable (clawback)

En caso de que durante el periodo de diferimiento aplicable a la remuneración variable concedida por el desempeño de un determinado año, incluido el periodo de retención de los instrumentos referidos al último pago diferido, se dé alguna de las circunstancias que se describen a continuación, Ruralnostra exigirá 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. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o Ruralnostra.



6. 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).
7. Reformulación material de los estados financieros de la Caja, 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 6, 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 de entre 50% y el 100% de la retribución variable bruta percibida.
- b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 7, 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.

iii. Procedimiento de aplicación de la Política

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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. Dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

6.7. Pagos por resolución anticipada de contrato

Conforme a la normativa prudencial aplicable a la Entidad, los pagos por resolución anticipada de contrato deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas.

En este sentido, no se concederá indemnización por despido en los siguientes supuestos:

- Cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la extinción inmediata del contrato o el despido del miembro del personal.
- Cuando el empleado dimita voluntariamente con el objetivo de ocupar un puesto en una entidad jurídica distinta.



Sin perjuicio de lo anterior, cuando se determine el importe de las indemnizaciones por despido a pagar, la Entidad tendrá en cuenta los resultados logrados a lo largo del tiempo y evaluará, cuando sea relevante, la gravedad de cualquier incumplimiento conforme a la normativa aplicable.

En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de alta dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en la normativa laboral aplicable. No obstante lo anterior, en el caso de relaciones contractuales laborales de Alta Dirección podrá establecerse un derecho de indemnización que supere lo que correspondería en la normativa de aplicación.

6.7.1. Cuantías de las indemnizaciones

Teniendo en cuenta lo anterior, los pagos por resolución de contrato en la Entidad serán calculados conforme a lo indicado a continuación:

- a) Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones por ceses laborales asumidas por Ruralnostra vendrán condicionadas por la normativa de aplicación. Así, en el caso de los contratos de naturaleza laboral común, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece el pago de una determinada indemnización en los supuestos y en los importes allí establecidos. En el caso de los contratos de Alta Dirección, el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, establece una indemnización mínima en defecto de pacto en el contrato.
- b) Indemnizaciones por cese en caso de rescisión anticipada del contrato por parte de la Entidad o a instancias del empleado por incumplimiento grave y culpable de Ruralnostra o por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que no superen dos veces el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración (dineros y en especie).
- c) En los casos en que la Entidad y el empleado, con relación laboral común o de Alta Dirección, lleguen a un acuerdo en caso de un conflicto laboral real o de diferencias en la interpretación del contrato que, de otro modo, podrían dar lugar a un procedimiento judicial, Ruralnostra podrá pactar una indemnización que no supere dos veces el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración (dineros y en especie).
- d) La misma regla en cuanto a cálculo de la cuantía será de aplicación cuando Ruralnostra y el empleado acuerden la extinción anticipada del contrato en situaciones en las que, aun no existiendo motivos para un despido o extinción con causa, Ruralnostra tenga interés en relevar al empleado o eliminar su posición, por razones justificadas de carácter técnico, organizativo, estratégico, de desempeño individual o de eficiencia, y el empleado muestre su disposición a aceptar una indemnización que no supere dos veces el importe anual de todos los componentes



fijos de la remuneración (dinerarios y en especie); todo ello como incentivo a abandonar la Entidad sin necesidad de proceder formalmente a una extinción unilateral del contrato.

- e) Otras indemnizaciones determinadas por acuerdo entre las partes, incluyendo prejubilación, hasta un máximo de dos veces el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración (dinerarios y en especie).

En cualquier caso, en los supuestos previstos en los apartados b), c), d) y e) del presente apartado, la retribución variable total, en la que se incluirán los pagos por resolución de contrato que no puedan encajar en alguno de los supuestos contenidos en la directriz 172 de las Directrices de la EBA, no podrá exceder el límite de la ratio máxima del 200% del componente fijo.

6.7.2. Pactos de no competencia postcontractual

Podrán establecerse en los contratos de los miembros del Colectivo Identificado de Ruralnostra pactos de no competencia postcontractual, siempre que exista un interés comercial o industrial por parte de la Entidad, de duración máxima de dos años. Dicha restricción de no competir podrá ser pactada también con motivo y en el momento de la extinción de la relación contractual.

La compensación por la obligación de no competir consistirá en un importe que con carácter general no podrá exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el empleado hubiese percibido de haber continuado en la Entidad durante ese periodo. El importe de la compensación se pagará mensualmente durante las 24 mensualidades posteriores a la extinción de la relación contractual.

Para instrumentar el abono del pacto de no competencia postcontractual la Entidad podrá contratar una póliza de seguro.

El incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual generará el derecho de la Entidad a obtener del empleado una indemnización por el importe total al de la contraprestación satisfecha.

6.7.3. Inaplicación de los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos

A los efectos de lo dispuesto en la directriz 172 de las Directrices de la EBA, y la correspondiente relación con los supuestos previstos en la directriz 167 de las citadas Directrices, Ruralnostra podrá no aplicar los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago instrumentos previstos en la normativa aplicable a los siguientes pagos y compensaciones por terminación de contrato:

- a) Los que sean obligatorios por ley o por decisión judicial, y en particular, sin carácter limitativo, los previstos en el apartado 6.7.1.a) de la presente Política.
- b) Los que resulten de la aplicación de lo previsto en el apartado 6.7.2. de la presente Política.



- c) Los que resulten de la aplicación de lo previsto en los apartados 6.7.1.b), c), d) y e), cuando la Entidad pueda demostrar las razones y la adecuación de la cuantía.

En cualquier caso, la ejecución de las reglas previstas en este apartado queda sujeta a la interpretación de las normas y directrices aplicables por parte las autoridades competentes, por lo que podrían ser objeto de adaptación en lo necesario para atenerse a ellas.

6.7.4. Otros pagos tras la finalización del contrato

Los pagos ordinarios relacionados con la duración del período de preaviso no se considerarán indemnizaciones por despido.

El pago de un importe fijo adecuado tras la finalización ordinaria de un contrato laboral (esto es, tras concluir en la fecha de vencimiento establecida o por la renuncia voluntaria del empleado conforme a los periodos de preaviso aplicables) y para compensar al empleado cuando la Entidad restrinja el acceso a una actividad profesional, no estará sujeto a los requisitos aplicables a la remuneración variable. Estos pagos no se considerarán a efectos de determinar las indemnizaciones ni se realizarán para sustituir a las indemnizaciones por despido previstas en la directriz 167 de las Directrices de la EBA.

6.8. Previsión social

La política de pensiones de la Caja será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad. Para ello, los compromisos por pensiones deberán, en su caso, contemplar mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la Entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas, de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Para que la política de pensiones de la Entidad cumpla con lo establecido en el párrafo anterior, al menos para los consejeros ejecutivos, los directores generales y personal asimilado, una parte significativa de las aportaciones pactadas a los sistemas de previsión social, que no será inferior a un 15%, debe girar sobre componentes variables, quedando esta parte encuadrada en los beneficios discrecionales de pensión.

A estos efectos, se consideran beneficios discrecionales de pensión:

- a) La parte proporcional de los beneficios de pensión que exceda de lo establecido para los empleados con relación laboral común de la Entidad (mediante acuerdos o convenios colectivos suscritos con la representación legal de los trabajadores y con afectación general a toda la plantilla) y cuyo importe se derive o se haya derivado de parámetros variables, tales como remuneraciones variables, consecución de objetivos, alcance de hitos o similares.
- b) Aquellos que sean consecuencia de aportaciones extraordinarias, no previstas en las condiciones contractuales iniciales ni derivadas de imposiciones legales, especialmente las realizadas en los seis años anteriores a la fecha de jubilación o cese.



- c) Los relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, incluyendo los cambios derivados de procesos de fusión o combinaciones de negocios.

En este sentido, las aportaciones basadas en una cualidad de carácter individual no se considerarán parte del sistema general de pensiones de la Entidad, entendidas éstas como los pagos discrecionales concedidos por la Caja a un empleado en base individual.

Las aportaciones que originen beneficios discrecionales de pensión, conforme a lo anterior, tendrán la consideración de retribución variable diferida a todos los efectos previstos en la presente Política, quedando sujetos a los siguientes requerimientos:

- El importe total de los beneficios discrecionales de pensiones se concederá en instrumentos financieros de la Entidad.
- Si el empleado abandona la Entidad antes de su jubilación, la Caja conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensión si los hubiera por un período de cinco años, en forma de instrumentos.
- Si un empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos, con sujeción a un período de retención de cinco años.
- El período de retención de cinco años a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que la persona deje de prestar servicios en la Entidad por cualquier causa.
- El importe total de los beneficios discrecionales de pensiones estará sujeto a las cláusulas de ajustes ex post reguladas en la presente Política.

Cuando los compromisos por beneficios discrecionales de pensión estuvieran totalmente externalizados, la documentación que recoja los términos y condiciones de la delegación deberá incluir cláusulas que permitan a la Caja recuperar las aportaciones realizadas o que impidan la consolidación de los beneficios de pensión correspondientes, en función de resultados o circunstancias adversas.

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.

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 y que hayan sido definidos por la Dirección de Recursos Humanos 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.

7.2. Difusión externa

Ruralnostra 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, en los términos previstos por la LOSS y por el ROSS.

8. INFORME INDEPENDIENTE

Al menos una vez al año, Ruralnostra o, en su caso, un tercero independiente hará una evaluación interna, central e independiente sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Colectivo Identificado, que incorporará, la Alta Dirección, responsables de funciones de control y otros tomadores de riesgo relevantes.

El informe anual sobre dicha evaluación se elaborará y mantendrá a disposición del Banco de España no más tarde del 30 de junio de cada ejercicio.

Dicho informe se pronunciará, al menos, sobre la evaluación de los siguientes aspectos:

- a) Empleados que conforman el colectivo identificado.
- b) Esquemas de remuneración variable del colectivo identificado, cláusulas de diferimiento, pago en instrumentos, ajustes ex post de las remuneraciones y períodos de retención y equilibrio respecto de la remuneración fija.
- c) Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el colectivo identificado.
- d) Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al colectivo identificado.
- e) Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al colectivo identificado.



- f) Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo Rector, referido tanto al colectivo identificado como al resto del personal.
- g) Aplicación de la política no discriminatoria en cuanto al género.

9. ENTRADA EN VIGOR

La Política de Remuneraciones entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo Rector y tendrá vigencia mientras no sea publicada una modificación, o una nueva versión de la Política.

Con el objetivo de lograr la eficacia continua de la Política, se revisará tantas veces como sea necesario para adecuarla:

- Cuando se produzcan cambios estratégicos, sociales o que se consideren significativos en la Entidad.
- Cuando se produzcan cambios legislativos.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena.