



INFORME ANUAL SOBRE POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2025

Realizado por: Comisión de Nombramientos y Retribuciones
19 de febrero de 2026

Objeto del Informe

Este informe se elabora de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/2014 y recoge la política retributiva de Ruralnostra, Sociedad Cooperativa de Crédito Valenciana (en adelante la Entidad) para los miembros de su Consejo Rector y Colectivo Identificado, que se expone siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones que esta institución viene aplicando en sus documentos de información pública.

El informe contiene una descripción de los principios básicos de la política retributiva de la Entidad en lo que se refiere a los miembros del Consejo Rector y el Colectivo Identificado.

Asimismo, en el informe se incluyen los principios y elementos básicos de la política general de remuneraciones de la Entidad.

Marco de actuación en materia de Gobierno Corporativo- Comisión de Nombramientos y Retribuciones

En línea con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, el Consejo Rector de Ruralnostra, Sociedad Cooperativa de Crédito Valenciana, ha constituido una serie de Comités cuya función es dar soporte a las cuestiones que incumben a materias de su competencia.

Según se establece en la Política de Remuneraciones de la Entidad, el Consejo Rector tiene constituido en su seno una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, encargada de proponer la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores. La actual Política de Remuneraciones fue aprobada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el día 27 de agosto de 2024 y posteriormente en el Consejo Rector de fecha 27 de agosto de 2024.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de la Entidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad es el órgano encargado de velar para que el desarrollo de la citada Política en el momento de la fijación de los objetivos se realice conforme a la Iregislación en vigor, y en concreto, a las Directrices de la ESMA y a las Directrices de la EBA aplicables a la Banca Minorista.

La composición, las funciones y el funcionamiento de la citada Comisión se encuentran regulados en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 27 de diciembre de 2022, revisado y aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con fecha 27 de mayo de 2025.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesto por 3 miembros del Consejo Rector, incluido el Presidente de dicho Comité.

A continuación se detallan los nombres de los componentes del mismo:

Miembro	Cargo
Patricia Palanques Gómez	Presidenta
Santiago Franch Personat	Secretario
Nuria López Zafra	Vocal

Periodicidad de convocatoria del Comité: El Comité se reúne cuantas veces sean necesarias, a juicio de su Presidente, para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, y como mínimo, una vez al año.

En el caso del ejercicio al que se refiere este informe (2025), el Comité se ha reunido un total de 6 veces.

órgano	fecha
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	21/01/2025
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	25/02/2025
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	29/04/2025
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	12/05/2025
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	22/07/2025
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	27/11/2025

Funciones principales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia de retribuciones:

La Comisión desempeña las siguientes funciones en materia de retribuciones:

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, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General de la Sociedad.

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 Caja, 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 Caja, 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. Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
5. Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
6. 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 del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Caja sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Caja de una base sólida de capital.
7. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

Principios Generales de la Política de Remuneraciones

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos propios 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 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 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 la 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.

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:

a) 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.

b) 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:

- 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.
- 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

c) 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.

d) Planes de Pensiones

La Entidad no tiene Planes de Pensiones para los empleados.

Condiciones aplicables a los miembros del colectivo identificado:

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.

En la Asamblea General de fecha 5 de junio de 2025 el Consejo Rector de Ruralnostra, previo informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propone revocar la autorización aprobada en 2024 de una ratio máxima del 200% y establecer la ratio máxima ordinaria del 100% del componente variable sobre el componente fijo de la retribución de los miembros del Colectivo identificado.

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 dividendos.

Retribución variable de las funciones 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.

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.

Diferimiento de la remuneración: 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.

Principio de proporcionalidad:

En el ejercicio 2025 Ruralnostra ha adquirido la consideración de “entidad pequeña y poco compleja” por lo que, cumpliendo el resto de los requerimientos previstos en el punto a. del apartado 6.5.3 de la política de remuneraciones, 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.

Niveles de medición del riesgo y el desempeño

La Retribución Variable Anual incluye 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.

Colectivo identificado en la Política de Remuneraciones

El colectivo de *la Entidad* se identifica conforme a los requerimientos establecidos en el la LOSS y del Reglamento Delegado 2021/923 en BCE.

Al menos una vez al año, Ruralnostra hará una evaluación independiente sobre la política retributiva de los miembros del Colectivo Identificado, que incorporará, la Alta Dirección, responsables de funciones de control y otros tomadores de riesgo relevantes.

Como consecuencia de la aplicación de estos requerimientos, el Colectivo Identificado en la Política de Remuneraciones es el siguiente:

Nombre miembro Colectivo	Cargo
Vicente Miguel Seglar Ballester	Consejero
Vicente Montroy Meneu	Consejero
Catalina Jimenez Pérez	Consejera
Purificación Carmen Franch	Consejera
Santiago Franch Personat	Consejero
Patricia Palanques Gómez	Consejero
Nuria López Zafra	Consejera
José Pascual Torres Nebot	Consejero
José Antonio García Arnau	Director General
Carmen García Navarro	Auditoría Interna
Mireya Avilés	Unidad de Cumplimiento Normativo
María Bonanad	Unidad de Gestión Integral del Riesgo
Jordi Vicedo	Responsable Área Financiera
M ^a Dolores Montoliu	Responsable Riesgo Crediticio
Ana Martínez	Responsable Negocio
Consuelo Desamparados Contelles Serra	Gestora Comercial

Con relación al año anterior se han producido los siguientes cambios en el colectivo identificado:

ALTAS		BAJAS	
Nombre miembro Colectivo	Cargo	Nombre	Cargo
Nuria López Zafra	Consejera	Manuel Forner Gumbau	Consejero
Consuelo Contelles Serra	Gestora Comercial		
Ana Martínez Barberá	Responsable de Negocio		

Pagos por resolución anticipada de contrato

Conforme a la normativa prudencial aplicable a la Entidad, los pagos por resolución anticipada de contrato se han basado en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no en 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.

Consejo Rector

La Remuneración del Consejo Rector de la Entidad será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento.

Actualmente los miembros del Consejo Rector, únicamente perciben dietas por asistencia y compensación de gastos.

El importe de remuneración del Consejo Rector fue aprobada por mayoría, con dos votos en contra y dos abstenciones por la Asamblea General de Socios celebrada con fecha 5 de junio de 2025, con asistencia de 123 socios presentes y 56 representados de los 1.623 censados a dicha fecha, en virtud del siguiente acuerdo:

“De conformidad con lo previsto en el Artículo 45 de los Estatutos de la Entidad y la política de remuneraciones previamente aprobada, se propone la siguiente remuneración para los miembros del Consejo Rector para el ejercicio 2025:

Se propone que la cuantía máxima a destinar para gastos del Consejo Rector para el ejercicio 2025 ascienda a 63.000 euros, y que deberá distribuirse entre los siguientes conceptos:

- *Se propone que el Presidente y el Secretario del Consejo Rector perciban una asignación mensual bruta de 400 euros y 200 euros respectivamente, como compensación por los gastos incurridos por labores de representación institucional.*

- *En relación con las dietas por asistencia a las reuniones, para la elaboración de la propuesta que se somete a la consideración de la Asamblea, se ha tenido en cuenta que, por su mayor responsabilidad, el peso tanto en la preparación de las distintas reuniones de los órganos de gobierno, como en la propia celebración de las reuniones recae en mayor grado sobre el Presidente del Consejo Rector y los presidentes de las comisiones delegadas, es decir, el Presidente de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos y el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por lo que la valoración de las dietas recoge esta distinción.*

Se propone fijar las siguientes dietas por las asistencias a las distintas reuniones del Consejo Rector y de sus Comisiones Delegadas, es decir, la Comisión Mixta de Auditoría y riesgos y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. (importe en euros).

Cargo	Consejo Rector	Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos	Comisión Nombramientos y Retribuciones
Presidente CR	300	-	-
Secretario CR	200	-	-
Presidente CMAyR	200	300	-
Presidente CNR	200	-	300
Vocal CMA	200	200	-
Vocal CMA	200	200	-
Vocal CNR	200	-	200
Vocal CNR	200	-	200

El importe en su conjunto de las dietas por asistencia a estos órganos de gobierno no podrán superar los 44.000 euros anuales.

En el caso de que durante el ejercicio un cargo sea ocupado por más de una persona, por renovación, y se alcance la cuantía máxima aprobada a percibir por dietas de asistencia a las reuniones, ésta cuantía se repartirá proporcionalmente al tiempo de ocupación del cargo.

- *Adicionalmente, tres miembros del Consejo Rector forman la Comisión Ejecutiva. A los miembros del Consejo Rector, que a su vez forman la Comisión Ejecutiva, se propone fijar una dieta de 30 euros para compensar los gastos por la asistencia a cada reunión de la comisión.*
- *Se compensará a cada consejero con 20 euros por cada hora de formación bancaria que esté debidamente acreditada y justificada.*
- *Se propone destinar el importe restante como máximo, para posibles atenciones a los miembros del Consejo Rector.*

Durante 2025 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 49.740 euros.

NOMBRE O DENOMINACION SOCIAL DEL CONSEJERO	CARGO	CATEGORIA	REMUNERACION 2025	RETENCIÓN FISCAL	RENDIMIENTO NETO
D. Vicente Miguel Seglar Ballester	Presidente	No ejecutivo	11.040,00	3.864,00	7.176,00
D. Santiago Franch Personat	Vicepresidente	No ejecutivo	4.240,00	1.484,00	2.756,00
D ^a Catalina Jiménez Pérez	Secretario	No ejecutivo	7.120,00	2.492,00	4.628,00
D. Vicente Montroy Meneu	Vicesecretario	Independiente	7.600,00	2.660,00	4.940,00
D ^a Purificación Carmen Franch Franch	Vocal 1º	Independiente	5.840,00	2.044,00	3.796,00
D. Manuel Forner Gumbau	Vocal 2º	No ejecutivo	1.000,00	350,00	650,00
D ^a Nuria López Zafra	Vocal 2º	Independiente	2.420,00	847,00	1.573,00
D. José Pascual Torres Nebot	Vocal 3º	No ejecutivo	5.440,00	1.904,00	3.536,00
D ^a Patricia Palanques Gómez	Vocal 4º	Independiente	5.040,00	1.764,00	3.276,00
Total			49.740,00	17.409,00	32.331,00

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

Resto del Colectivo

La remuneración percibida en el período objeto de este informe, del resto del colectivo identificado fueron las siguientes:

Remuneración	Fija	Variable	Diferida en el ejercicio	Total
Colectivo Identificado	438.940,38	24.000,00	-	462.940,38

En la siguiente tabla se recoge la información sobre remuneraciones desglosada por ámbito de actividad:

Remuneración	Nº de personas	Fija	Variable	Diferida en ejercicio	Total
Banca Comercial	4	306.806,38	20.000,00	-	326.806,38
Consejeros no ejecutivos	-	-	-	-	-
Funciones corporativas	-	-	-	-	-
Funciones independientes de	3	132.134,00	4.000,00	-	136.134,00
Total	7	438.940,38	24.000,00	-	462.940,38

En cuanto a la información de remuneraciones desglosada por tipo de cargos, los datos quedan recogidos en la tabla siguiente

Remuneración	Nº de personas	Fija	Variable	Diferida en ejercicio	Total
Altos directivos	3	223.680,42	-	-	223.680,42
Resto de empleados	4	215.259,96	24.000,00	-	239.259,96
Total		438.940,38	24.000,00	-	462.940,38

Órgano encargado de supervisar la remuneración

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad es el órgano encargado de supervisar el cumplimiento de la Política de Remuneración. El importe de remuneraciones pagadas a este colectivo por el ejercicio de sus funciones, fue de 4.200 euros, correspondiendo únicamente a dietas por asistencia.

