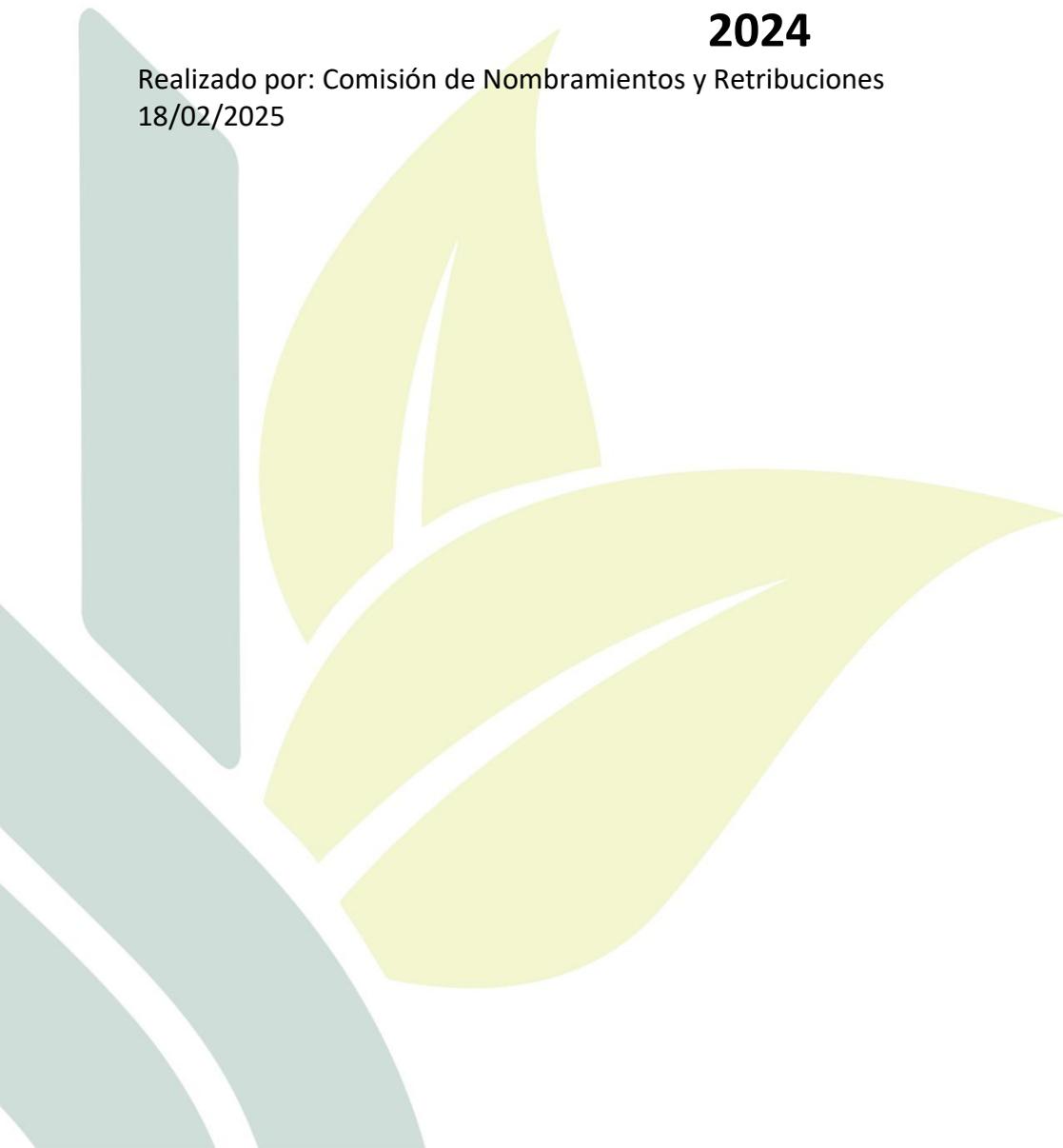




ruralnostra
LA CAIXA RURAL DE LA PROVÍNCIA

INFORME ANUAL SOBRE POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2024

Realizado por: Comisión de Nombramientos y Retribuciones
18/02/2025



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 legislación 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.

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	Vocal
Manual Forner Gumbau	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 (2024), el Comité se ha reunido un total de 23 veces.

órgano	fecha
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	09/01/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	15/01/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	23/01/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	27/02/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	26/03/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	03/04/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	29/04/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	07/05/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	10/05/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	14/05/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	21/05/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	28/05/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	04/06/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	18/06/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	27/06/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	02/07/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	09/07/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	15/07/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	30/07/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	27/08/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	10/09/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	30/10/2024
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	19/12/2024

Funciones específicas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: El Comité 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.

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.

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.

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.

Principio de proporcionalidad: 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 adquiriera 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.

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	Consejero
Purificación Carmen Franch	Consejero
Santiago Franch Personat	Consejero
Patricia Palanques Gómez	Consejero
Manual Forner Gumbau	Consejero
José Pascual Torres Nebot	Consejero
José Antonio García Arnau	Director General
Chelo Albiach Contelles	Subdirectora General
Carmen García Navarro	Auditoría Interna
Mireya Avilés	Unidad de Cumplimiento Normativo
María Bonanad	Unidad de Gestión Global del Riesgo
Jordi Viciado	Responsable Área Financiera
M ^a Dolores Montoliu	Responsable Riesgo Crediticio
Álvaro Sansano	Responsable Riesgo Tecnológico

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

ALTAS		BAJAS	
Nombre miembro	Cargo	Nombre	Cargo
José Antonio García	Director General	Francisco Albiach	Director General
Jordi Viciado	Responsable Área Financiera	José Antonio	Interventor
María Bonanad	Responsable UGGR	Jordi Viciado	Responsable UGGR
M ^a Dolores Montoliu	Responsable Riesgo Crediticio	Juan José Gómez	Responsable Riesgo Crediticio

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.

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 16 de mayo de 2024, con asistencia de 93 socios presentes y 48 representados de los 1.859 censados a dicha fecha, en virtud del siguiente acuerdo:

“Se pasa a continuación a exponer la propuesta de remuneración de los miembros del Consejo Rector para el ejercicio en curso:

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 el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. por lo que la valoración de las dietas recoge esta distinción.

Se debe tender a la celebración de 12 reuniones del Consejo Rector, y 4 de Comisión Mixta y Comisión de Nombramientos y Retribuciones. No obstante, tras la conclusión de la reciente inspección de Banco de España y el plan de remediación aprobado, en el ejercicio 2024 se está produciendo un número de reuniones superior al habitual. Y con el objetivo de obtener un mejor análisis y toma de decisión, el Consejo Rector y las comisiones delegadas deben celebrar cuantas reuniones se consideren necesarias en el ejercicio 2024 sin limitaciones económicas.

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 (CMA) y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR) (Importe en euros). La dieta a percibir por la preparación de las reuniones la percibe exclusivamente el presidente del órgano que celebra la reunión.

Cargo	Consejo Rector	Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos	Comisión Nombramientos y Retribuciones	Preparación Reunión
Euros				
Presidente CR	300	-	-	300
Presidente CMAyR	300	300	-	300
Presidente CNR	300	-	300	300
Vocal CMAyR	200	200	-	-
Vocal CMAyR	200	200	-	-
Vocal CNR	200	-	200	-
Vocal CNR	200	-	200	-
Miembro CR	200	-	-	-
Miembro CR	200	-	-	-
Miembro CR	200	-	-	-

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 propone destinar en 2024 el importe máximo de 4.500 euros, para posibles atenciones a los miembros del Consejo Rector.

Durante 2024 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 162.006,92 miles de euros.

Consejero	Remuneración	
	Fija	Dietas
Vicente Miguel Seglar Ballester	-	23.990,77
Vicente Montroy Meneu	-	25.077,69
Catalina Jimenez Pérez	-	19.530,77
Purificación Carmen Franch	-	15.269,23
Santiago Franch Personat	-	21.830,77
Ruben Almela Blasco	-	2.000
Estefanía Meneu Ibañez	-	1.400
Patricia Palanques Gómez	-	17.307,69
Manual Forner Gumbau	-	14.323,07
José Pascual Torres Nebot	-	21.276,93

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	417	24	-	441

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	5	298	20	-	318
Consejeros no ejecutivos	-	-	-	-	-
Funciones corporativas	-	-	-	-	-
Funciones independientes de control	3	119	4	-	123
Total	8	417	24	-	441

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	4	281	20	-	301
Resto de empleados identificados	4	136	4	-	140
Total	8	417	24	-	441

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 11.200 euros, correspondiendo únicamente a dietas por asistencia.