



INFORME ANUAL SOBRE POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2024 CAIXA RURAL LES COVES DE VINROMÀ, SCCV

Realizado por: Comité de Nombramientos y Remuneraciones

Fecha: 20/01/2025

Objeto del Informe

Este informe se elabora de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/2014 y recoge la política retributiva de **Caixa Rural les Coves de Vinromà, S. Coop. de Crèdit V.** (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 de Administración* y el Colectivo Identificado.

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

Marco de actuación en materia de Gobierno Corporativo – Comité de Remuneraciones

En línea con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, el *Consejo Rector* de **Caixa Rural les Coves de Vinromà, S. Coop. de Crèdit V.** 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 un *Comité de Nombramientos y Remuneraciones*, encargado de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores. La actual Política de Remuneraciones fue aprobada por el *Comité de Nombramientos y Remuneraciones*, el día 26 de febrero de 2024 y posteriormente en el Consejo Rector de fecha 26 de agosto de 2024.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de *la Entidad*, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones 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 del citado Comité se encuentran regulados en el *Reglamento del Comité de Remuneraciones*.

El Comité de Remuneraciones está compuesto por 3 miembros del Consejo de Administración, incluido el Presidente de dicho Comité.

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

Miembro	Cargo
Rosa Alcácer Martínez	Presidenta
César Villalonga Gascó	Vocal
Miguel Martí Bellido	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 tres veces.

Funciones específicas del Comité de Remuneraciones: El Comité desempeña las siguientes funciones:

- A. Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo de Administración 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 el Comité.

El referido informe será sometido al Consejo de Administración, dando cuenta en su caso del mismo a la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad.

Asimismo, corresponde al Comité 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 de Administración teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en *la Entidad*, así como el interés público.

- B. 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*.
- C. Informar al Consejo de Administración sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en *la Entidad*, 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. 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.
- D. Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- E. 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.
- F. Proponer al Consejo de Administración para que lo eleve a la Junta General de Accionistas, 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 de *la Entidad* 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 Entidad* de una base sólida de capital.

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* y sus accionistas.

- El sistema de remuneración se adapta en cada momento a la normativa vigente y a los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos órganos nacionales e internacionales, convenientemente adaptados a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de *la Entidad*.

La política de remuneraciones de *la Entidad* se rige por a los siguientes principios:

- Aprobación por parte del Consejo de Administración de la Política de Remuneraciones.
- Revisión periódica por parte de comité de remuneraciones, que garantiza su efectiva y correcta aplicación.
- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de *la Entidad*, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de interés.
- Valoración de los resultados en un horizonte plurianual, garantizando de este modo que se atiende a los resultados a largo plazo.
- Evaluación periódica interna y externa e independiente.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos.
- Recompensa del nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- Alineación con las mejores prácticas y recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales y cumplimiento de la normativa vigente.

Revisión de la aplicación de la Política por Experto Independiente

Dado que la entidad no supera los 10.000 millones de balance no es necesaria la revisión de la política por un experto externo independiente.

Estructura política retributiva

La política retributiva de *la Entidad* se estructura del siguiente modo:

- a) Retribución fija, 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.
- b) Retribución variable. La Entidad no tiene, por el momento, establecida remuneración variable a sus empleados.

c) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

Pago de incentivos: Como criterio general, la liquidación de los incentivos, siempre que los procesos operativos lo permitan, se llevará a cabo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al devengado.

Colectivo identificado en la Política de Remuneraciones

El colectivo de *la Entidad* se identifica conforme a los requerimientos establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de 4 de marzo.

Como consecuencia de la aplicación de estos requerimientos, el personal identificado en la Política de Remuneraciones es el siguiente:

Nombre miembro colectivo	Cargo
Alfonso Escoí Lino	Director General
Estefanía Montull Rodrigo	Subdirectora General
Andrea Trujillo Albalat	Responsable Auditoría Interna
Ana G. Pitarch Aguilar	Responsable Cumplimiento Normativo

Con relación al año anterior, se han producido los siguientes cambios.

ALTAS		BAJAS	
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo
Estefanía Montull Rodrigo	Subdirectora General	Vicente Villaplana Esteller	Subdirector General
Andrea Trujillo Albalat	Responsable Auditoría Interna		
Ana G. Pitarch Aguilar	Responsable Cumplimiento Normativo		

Resumen de Retribución del año 2024

Consejo de Administración

La remuneración del Consejo de Administración 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 o funciones de representación y compensación de gastos de viaje.

El importe de remuneración del Consejo Rector es aprobado cada año por la Asamblea General, que se celebrará con fecha posterior a este informe.

El importe satisfecho en concepto de dietas en 2024 fue de 480 euros.

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 ejercicio	Total
Colectivo Identificado	205	Ninguna	ninguna	205