

Política de remuneraciones y Colectivo Identificado

De conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088 la política de remuneración de los asesores financieros debe fomentar el asesoramiento en relación con los riesgos de sostenibilidad (o riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

Conforme a la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la **política retributiva** se rige por los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el Consejo Rector.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.
- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano de dirección, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

El **sistema de remuneración** de la Entidad se estructura del siguiente modo:

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad.

Los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad constituyen, junto con los que ejercen funciones de control, el denominado “**colectivo identificado**”, cuya composición es la siguiente:

Miembros del “colectivo identificado”
Director General

Durante el ejercicio 2022 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes (cifras en miles de euros):

Remuneración 2022	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado	89	-	-	89

Índice

INTRODUCCIÓN	1
1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	2
2.- GOBIERNO CORPORATIVO	2
2.1.- CONSEJO RECTOR.....	2
2.2.- COMITÉ MIXTO DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES	3
2.3.- UNIDADES DE CONTROL Y GESTIÓN.....	4
2.3.1.- Funciones comunes	4
2.3.2.- Funciones Específicas	4
3.- PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	4
4.- ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
4.1.- RETRIBUCIÓN FIJA.....	6
4.2.- RETRIBUCIÓN VARIABLE	6
5.- CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	6
5.1.- DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	6
5.7.- CONDICIONES PARTICULARES EN SUPUESTOS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	6
6.- TRANSPARENCIA	7
6.1.- DIFUSIÓN INTERNA	7
6.2.- DIFUSIÓN EXTERNA	8
7.- INFORME INDEPENDIENTE	8

Control Documental

Fecha	Versión	Modificaciones	Autor
	1.0	Versión inicial	Susana González Alarcón
30/05/2023	2.0	Actualización	Andrés Caballero Picazo

Introducción

La Política Retributiva de Caja Rural de Villamalea (en adelante, “la Entidad”) 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 ha transpuesto 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.

Caja Rural de Villamalea, 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.

1.- **Ámbito de aplicación de la Política**

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación sobre todos los empleados de Caja Rural de Villamalea, quienes a su vez están incluidos como colectivo identificado.

2.- **Gobierno Corporativo**

2.1.- **Consejo Rector**

El Consejo Rector tiene constituido en su seno un Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones, encargado de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.

Entre otras, el Consejo Rector tendrá las siguientes funciones:

- Adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y supervisar su aplicación.
- Revisar anualmente la evaluación de la aplicación de la política de remuneración llevada a cabo por la Entidad y supervisada por el Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones.
- Aprobar la política de determinación del colectivo identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación que anualmente se lleve a cabo.

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.

2.2.- Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones

El Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones será el órgano encargado de establecer la política general de remuneraciones e incentivos.

El Comité tendrá como funciones principales las siguientes:

- Emitir 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 el Comité. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General.
- 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 Rector 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.
- 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.
- 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 Gobierno Corporativo, 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.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento 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 en materia de remuneraciones de las entidades de crédito que esté en vigor en cada momento, entre las que se incluyen: informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, Directores Generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas, y velar por su observancia.

2.3.- Unidades de Control y Gestión

2.3.1.- Funciones comunes

Corresponderá a los responsables de control y gestión previstas en este apartado asistir al Comité de Remuneraciones, 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 Caja.

2.3.2.- Funciones Específicas

Los responsables de control y gestión asumirán las siguientes funciones específicas:

- a) Responsable Recursos Humanos de la Caja:
 - Proponer la Política de Remuneraciones al Comité de Remuneraciones, 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 posteriormente elevarlo al Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones.
 - Llevar a cabo el resto de acciones a que se refieren los apartados 4 y 5 de esta Política.
- b) Cumplimiento Normativo:
 - Analizar cómo afecta la estructura de remuneraciones al cumplimiento de la normativa y políticas internas por parte de la Entidad.
 - 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.
- c) Auditoría Interna: llevar a cabo periódicamente una auditoría sobre el efectivo cumplimiento de la Política de acuerdo a lo establecido en el Comité mixto de Auditoría y Riesgos

3.- 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.

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.

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.
- 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 se podrá pagar alguna retribución extraordinaria a los empleados por la realización de cursos de formación que requieran una dedicación extraordinaria fuera del horario laboral, dicha remuneración siempre deberá ser aprobada por el Consejo rector de la Caja.
- 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 en caso de existir remuneración variable (en la actualidad no hay remuneración variable).

4.- Elementos de la Política de Remuneraciones

Los componentes de la remuneración en nuestra Entidad son los siguientes:

4.1.- Retribución Fija

La retribución fija estará determinada según convenio, 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.

4.2.- Retribución Variable

No hay remuneración variable ligada a la consecución de objetivos.

5.- Condiciones aplicables a los miembros del colectivo identificado

5.1.- Determinación del colectivo identificado

Será responsabilidad del Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones 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. Este colectivo será comunicado al Banco de España anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

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.

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

5.7.- Condiciones particulares en supuestos de extinción de la relación laboral

El abono de la indemnización que, en su caso, corresponda con ocasión de la extinción del contrato del profesional perteneciente al Colectivo Identificado se realizará de acuerdo con lo que

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").

en su caso exija el Banco de España en desarrollo de la LOSS o normativa vigente en su momento.

A este respecto, en caso de que la indemnización a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado sea superior a la indemnización legal prevista en la normativa laboral, el importe que exceda de la indemnización legal se abonará de acuerdo al procedimiento descrito en el apartado 5.5. de esta Política.

Los importes no diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos en caso de que el Consejo Rector, a propuesta del Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones, determine que han concurrido las siguientes circunstancias:

- Que Caja Rural de Villamalea haya obtenido resultados negativos en el año inmediatamente anterior a la fecha de resolución anticipada del contrato.
- Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan resultados negativos en el área o división en el que la persona perteneciente al colectivo identificado ejerza su responsabilidad.
- Que durante los doce meses anteriores a la fecha de resolución anticipada del contrato los ratios de solvencia de la Entidad hayan sido calificados como excesivamente ajustados por la autoridad supervisora competente.
- Que se encuentre vigente en la fecha de resolución anticipada del contrato una exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Caja Rural de Villamalea de restringir su política de distribución de dividendos.

Los importes diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos (“malus”) en caso de que el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, determine que Caja Rural de Villamalea haya obtenido resultados financieros negativos que afloran con posterioridad a la fecha de resolución anticipada del contrato y que dichos resultados sean imputables a la persona perteneciente al colectivo identificado.

6.- Transparencia

6.1.- 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.

El Consejo Rector 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 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.

6.2.- Difusión externa

Caja Rural de Villamalea 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.

7.- Informe Independiente

Caja Rural de Villamalea hará una evaluación independiente sobre la política retributiva de los consejeros, así como el resto del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, que incorporará, la Alta Dirección.