

CAJA RURAL de Villamalea

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

2023

Diciembre de 2023



Índice

- 1. Normativa**
- 2. Objetivos**
- 3. Principios de la Política de Remuneraciones**
- 4. Colectivo Identificado**
- 5. Política de Remuneraciones**
- 6. Consejo Rector**
- 7. Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones**





Índice

- 8. Unidades de Control y Gestión**
- 9. Estructura Salarial**
- 10. Retribución Fija**
- 11. Retribución del Colectivo Identificado**
- 12. Retribución del Consejo Rector**
- 13. Revisión anual**





1 . NORMATIVA

- Reglamento (UE) nº 575/2013 (CRR IV)
- Ley 10/2014 Directiva 2013/36/UE (CRD IV)
- 4 de 26 de junio de ordenación, supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito.
- Real Decreto 84/2015 de 13 de febrero por el que se desarrolla la Ley 10/2014
- Circular 2/2016 de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación al ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013.
- Guía de la EBA GL/2021/04 adaptada a los nuevos requerimientos en materia de remuneraciones introducidos por la CRD V

2 . OBJETIVOS



- Alinear los objetivos de los empleados con los intereses a largo plazo de la Entidad
- Regular el gobierno corporativo en lo referente a la materia de remuneración, con criterios coherentes y de prudencia.
- Promover prácticas de gestión más eficientes y óptimas para la actividad financiera.
- Desarrollar una política de remuneraciones mejor alineada con el marco de apetito al riesgo.
- Atraer y fidelizar a los mejores profesionales, potenciando su trayectoria como profesional y su mejora continua.
- Aplicar el principio de igualdad retributiva para todo el personal, incluido el colectivo identificado.
- Será compatible con la estrategia empresarial, objetivos, valor e intereses a largo plazo.



3 . PRINCIPIOS

- Promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.
- No incentivará el asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Incluirá medidas para evitar conflicto de interés.
- Promoverá la independencia de las funciones de control con las unidades de negocio.
- Consideración de la normativa en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), con el objeto de no alentar la asunción de riesgos excesiva y vinculación al rendimiento ajustado al riesgo"
- La remuneración del colectivo identificado se supervisará por el Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones.
- Distinguirá la remuneración fija que refleja la experiencia profesional y la responsabilidad organizativa



4. COLECTIVO IDENTIFICADO

Personas afectadas por el perfil de riesgo de la Entidad.

Colectivo Identificado (Alta Dirección):

NIF	NOMBRE	FUNCIÓN
47055381A	SUSANA GONZÁLEZ ALARCON	DIRECCIÓN GENERAL
07538182R	JUAN FELIPE CAMPOS ORTIZ	INTERVENCIÓN GENERAL



4. COLECTIVO IDENTIFICADO

Personas afectadas por el perfil de riesgo de la Entidad.

Colectivo Identificado (Consejo Rector):

NIF	NOMBRE CONSEJERO	CARGO
04599411D	ANA BELÉN RAMOS FERNÁNDEZ	PRESIDENTA - INDEPENDIENTE
44392803C	CARMEN JIMÉNEZ GARCÍA	VICEPRESIDENTA - INDEPENDIENTE
05160950A	FRANCISCO JAVIER LÓPEZ GARRIDO	SECRETARIO - NO EJECUTIVO
05197598N	MARÍA PILAR MURCIA PARDO	VOCAL 1 - NO EJECUTIVO
44397488J	MARÍA MONTERO ANGUIX	VOCAL 2 - NO EJECUTIVO
05149048S	FELIX PARREÑO HERRERO	VOCAL 3 - NO EJECUTIVO
07557109E	MARÍA JOSEFA SÁEZ CUTANDA	VOCAL 4 - NO EJECUTIVO
74506791Q	FRANCISCO ESCRIBANO SOTOS	VOCAL 5 - INDEPENDIENTE
44393991N	BLADIMIRO PARREÑO DESCALZO	VOCAL 6 - INDEPENDIENTE

5. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN



La política retributiva tiene como objetivo fundamental alinear la actuación de los empleados con los objetivos a largo plazo de la Entidad.

Los objetivos incluyen la necesaria generación de rentabilidad económica, pero también aspectos claves para una entidad cooperativa y con fuerte arraigo local, como son el crecimiento en base de clientes, la vinculación y fidelización de los mismos y una percepción del mercado positiva hacia la entidad en términos de servicio prestado.



6. 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.



7.COMITÉ MIXTO NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

El Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones será el órgano encargado de establecer la política general de remuneraciones e incentivos, así como sus posteriores modificaciones.

El Comité tendrá como funciones principales las siguientes:

- Emitir un informe de evaluación de la Política.
- Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Entidad.
- 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.
- Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja.



8. UNIDADES DE CONTROL Y GESTIÓN

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

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

- Analizar cómo afecta la estructura de remuneraciones al cumplimiento de la normativa
- 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.
- Coordinar el seguimiento de la aplicación de la Política de Remuneraciones y evaluar su funcionamiento
- Elaborar el informe anual de remuneraciones en el que se detallan las actuaciones realizadas durante el ejercicio

AUDITORÍA INTERNA

- Llevar a cabo periódicamente una auditoría sobre el efectivo cumplimiento de la Política



9. ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura básica la compone el Convenio Colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito, que se pacta entre la Patronal Unión Nacional de Cooperativas de Crédito y los sindicatos, que constituye la norma aplicable para todos los empleados.

Una vez cumplida la normativa pactada, se establece de forma individual la retribución de cada empleado y su carrera profesional. Los criterios de homogeneidad se estructuran a través de las funciones tipo de las que se responsabilizan.

No hay remuneración variable ligada a la consecución de objetivos.



10. RETRIBUCIÓN FIJA

CONCEPTOS DE CONVENIO –SALARIO BASE

- Nivel 1:58.679,21 €
- Nivel 2:37.057,84 €
- Nivel 3:..... 35.450,51 €
- Nivel 4:..... 34.711,63 €
- Nivel 5:..... 32.862,20 €
- Nivel 6:..... 32.126,75 €
- Nivel 7:..... 30.907,27 €
- Nivel 8:..... 28.222,70 €
- Nivel 9:..... 25.997,63 €
- Nivel 10:..... 24.187,85 €
- Acceso Profesión II:..... 21.811,91 €
- Acceso Profesión I:..... 20.623,94 €

OTROS CONCEPTOS DE CONVENIO:

- Antigüedad general: trienios sin límite 718,00 €/trienio anual
- Antigüedad de Jefatura congelado en 1996
- Compensación de antigüedad Jefatura: 263,30 €
- Plus no absorbible: 421,26 €. Congelado
- Complemento de permanencia: 25 años y nivel 7: 931,69 €



11. RETRIBUCIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO (Alta Dirección)

RETRIBUCIÓN FIJA	TOTAL 2023	DIFERIDA
160M€	160M€	0 €

Conceptos informados:

Retribución Fija: salario bruto anual real percibido. Incluye la retribución de convenio, la voluntaria, las ayudas por hijos, kilómetros de domicilio y atrasos del año anterior. No incluye la paga de beneficios.

En línea con la información que se reporta en los estados del Banco de España.



12. RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO RECTOR

Criterios:

De acuerdo con los Estatutos de Caja Rural de Villamalea, la retribución de consejeros se ciñe a dietas por representación de la Entidad y el kilometraje correspondiente a los desplazamientos.

RETRIBUCIÓN 2023	KILOMETRAJE	DIETAS	TOTAL
Consejo Rector	0 €	0 €	0 €

13. REVISIÓN ANUAL



La política de remuneraciones será revisada anualmente, por parte de Auditoría Interna y/o Cumplimiento Normativo o experto independiente, para comprobar el grado de adecuación de la política a las normas establecidas en materia de remuneraciones.

CAJA RURAL de Villamalea



CAJA RURAL
de Villamalea