

INFORME ANUAL SOBRE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

2024

Realizado por: Comité de Nombramientos y Remuneraciones

Fecha: 24/02/2025



Objeto del Informe

Este informe se elabora de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/2014 y recoge la política retributiva de Caixa Popular – Caixa Rural, Coop. De Crédito 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 Rector* 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 Nombramientos y Remuneraciones

En línea con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, el *Consejo Rector* de Caixa Popular – Caixa Rural, Coop. De Crédito 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 Retribuciones*, encargado de proponer 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.

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 Nombramientos y Remuneraciones* de 25 de febrero de 2022.

El *Comité de Nombramientos y Remuneraciones* 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
Concepción López Primo	Presidenta
Clemente Morales Gutiérrez	Secretario
Paloma Tarazona Cano	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 3 veces (26/02/2024, 27/05/2024 y 25/11/2024).

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 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 de la Sociedad.
- B. 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 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.
- C. 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.
- D. 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.
- E. Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- F. 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.
- G. 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.

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 del Comité de Nombramientos y 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 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 basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.
- c) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

Valoración plurianual: 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..

Pago: 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.

Condiciones aplicables a los miembros del colectivo identificado:

- Ratio máximo de retribución variable: El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado no podrá superar, en ningún caso, el 100% del componente fijo.
-



- Reducción de la retribución variable: Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual o del Incentivo a Largo Plazo, 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 en relación con los de ejercicios anteriores.
 - Comportamiento negativo de los ratios de capital en relación con los de ejercicios anteriores.
 - Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Caixa Popular de restringir su política de distribución de dividendos.
- Pago en instrumentos: Caixa Popular abonará al menos, el 50% de la retribución variable, tanto diferida, como no diferida, mediante aportaciones de capital, al objeto de ligar la remuneración variable con los resultados, positivos o negativos, de la Sociedad.
- Diferimiento de la remuneración: la Entidad diferirá un 40% de la retribución variable por un periodo de tiempo de cuatro años.

En caso de que la cuantía de la remuneración variable supere de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España, la Entidad diferirá como mínimo el 60% del pago de la misma.

Principio de proporcionalidad: La LOSS, con ocasión de la transposición de la CRD V a través del Real Decreto-ley 7/2021, señala que los requisitos relativos al diferimiento y al pago en instrumentos de la remuneración variable concedida y los beneficios discrecionales por pensión de los miembros del colectivo identificado, no se aplicarán ante cualquiera de las siguientes circunstancias:

- cuando Caixa Popular no tenga la consideración de entidad grande, tal y como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento (UE) nº 575/2013, en su redacción dada por el Reglamento 2019/876 y el valor de sus activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a cuatro años;
- cuando la remuneración variable anual de un miembro del colectivo identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

Aplicación de la cláusula malus: La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Caja y si se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

El método a emplear en Caixa Popular como técnica para la aplicación del ajuste del riesgo ex post será el *malus*. Se entiende por tal toda técnica que impida el vencimiento del total o parte de una remuneración diferida.

Aplicación de la cláusula claw-back: Se entiende por claw-back la obligación por parte de los miembros afectados de devolver a la Entidad la remuneración variable que ya ha sido abonada en determinadas situaciones.



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.

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

Nombre miembro colectivo	Cargo
Josep Carles León Robledo	Consejero
Alberto Compte Torrero	Consejero
Mª José Marcos Alemany	Consejero
Claudia Martínez Wichtel	Consejero
Marta Mellado Valero	Consejero
Miriam Cervero García	Consejero
Rosendo Ortí López	Director General
M.Carmen Soler Soriano	Equipo Dirección
Francisco Navarro Sorribes	Equipo Dirección
Juan Alberto Gallur Mari	Equipo Dirección
Jose M.Company Lluçh	Equipo Dirección
Nuria Jiménez Moreno	Equipo Dirección
Isabel Montero López	Equipo Dirección
Vicent Vengut Ferrando	Equipo Dirección
Miquel Mico Grau	Equipo Dirección
Miguel Montagut	Equipo Dirección
Alicia Soler Belenguer	Equipo Dirección
Rafael Barba Juan	Equipo Dirección
Mª.del Mar Mestre Cervera	Equipo Dirección
Francesc Alos Alabajos	Equipo Dirección
Roberto Escuder Miñana	Auditoria Interna
Mª.Teresa Navarro Montalt	Unidad Cumplimiento Normativo
Elena Ballester Jiménez	Unidad Gestión Integral del Riesgo
Monica Blesa Cervero	Banca Privada

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

ALTAS		BAJAS	
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo
Josep Carles León Robledo	Consejero	Vicent Vengut Ferrando	Equipo Dirección



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 fue aprobada por unanimidad (sin votos en contra, ni abstenciones) por la Asamblea General celebrada con fecha 26 de marzo de 2024, con asistencia de 196 socios de trabajo, presentes y/o representados de los 368 censados a dicha fecha, de 75 Cooperativas Socias, debidamente representadas de las 157 censadas, de 31 Socios Personas Jurídicas, presentes y/o representadas de los 103 censados y 102 Socios Personas Físicas, presentes y/o representada de los 350 censados, que a igual fecha integran el total del censo social, en virtud del siguiente acuerdo:

“La Secretaria General, Isabel Montero, presenta para su aprobación los Principios Generales de la Política de remuneraciones que se aplica a los miembros del Consejo Rector, que se determina en función de los parámetros siguientes:

- *Número de reuniones a las que asiste*
- *Duración de las reuniones*
- *Tiempo de duración del desplazamiento del miembro del Consejo Rector, desde su Cooperativa a Caixa Popular.*
- *Tiempo de preparación y estudio de la documentación.*

En función de estos parámetros se presenta para su aprobación la asignación de 64 euros por cada hora para el año 2024, para el caso de miembros del Consejo Rector representantes de Cooperativas Socias, y no remuneración para el caso de los Socios de Trabajo miembros del Consejo Rector.

Sometida la propuesta a votación se aprueba por unanimidad.”

Durante 2024 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 34 miles de euros.

Remuneración	Fija	Dietas
Consum, S.Coop.V.	0	2,9
Dª Concepción López Primo	0	6,4
La Florida Centre de Formació, Coop.V	0	5,9
D. Enrique Cerezo Cebrián	0	6,4
D. Manuel Villanueva Torán	0	6,4
Dª Paloma Tarazona Cano	0	6,4

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, Retribuciones y Sostenibilidad, 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 ejercicio	Total
Colectivo identificado	2.157	715	0	2.873

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	8	728	246	0	974
Consejeros No ejecutivos	6	339	100	0	439
Funciones corporativas	8	909	311	0	1.220
Funciones independientes de control	3	181	59	0	240
Total	25	2.157	715	0	2.873

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	1	162	60	0	222
Resto de empleados identificados	24	1.995	655	0	2.651
Total	25	2.157	715	0	2.873

Órgano encargado de supervisar la remuneración.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones 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, junto con la de miembro del Consejo Rector, fue de 18,7 miles de euros, correspondiendo únicamente a dietas por asistencia o funciones de representación y compensación de gastos de viaje.