



# INFORME ANUAL SOBRE POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2024

## - CAIXA RURAL D'ALGEMESÍ -

**Realizado por:**

Área o Unidad: RRHH revisada por Auditoría Interna

Fecha: Julio 2025

## Objeto del Informe

Este informe se elabora de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/2014 y recoge la política retributiva de la Caixa Rural D'Algemesí (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 – Comité de Nombramientos y Retribuciones

En línea con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, el Consejo Rector de Caixa Rural D'Algemesí ha constituido una serie de Comités cuya función es dar soporte a las cuestiones relativas 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 aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores. La actual Política de Remuneraciones fue ratificada por el Consejo Rector de la Entidad, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, que la aprobó en sesión del día 6 de febrero de 2024, en su punto 5c, en su versión v7 de aplicación en 2024.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de la Entidad, el Comité 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 del citado Comité se encuentran regulados en el Reglamento del Comité de Nombramientos y Retribuciones, ratificado por el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y retribuciones, que lo aprobó en sesión de 16 de febrero de 2022, en su punto 4a.

El Comité 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 en 2024:

En fecha de sesión de Consejo Rector de 20/06/2023, en sus puntos 2º y 3º, se aprobó la nueva composición del Comité de Nombramientos y Retribuciones quedando la comisión compuesta por los siguientes Consejeros:

Miembro	Cargo
Adela Pascual Serer	Presidenta
José Ricardo Esteve Plaza	Secretario
Vicente Crespo Puchades	Vocal

Periodicidad de convocatoria del Comité: El Comité se reúne cuantas veces sean necesarias, a juicio de su Presidenta, para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, y como mínimo, dos veces al año. En el caso del ejercicio al que se refiere este informe (2024), el Comité se ha reunido un total de 2 veces (6 de febrero y 2 de diciembre).

Funciones específicas del Comité de Nombramientos y Retribuciones: El Comité desempeña las siguientes funciones:

- 1) Proponer el esquema general de la compensación retributiva de la entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como al sistema de su percepción.
- 2) Proponer la política de retribución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- 3) Supervisar la remuneración 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.
- 4) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
- 5) Supervisar la evaluación de la aplicación de la política de remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión.
- 6) Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Entidad y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe sobre la Política de Remuneraciones, 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.
- 7) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política.

### **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 los siguientes principios:

- Aprobación por parte del Consejo Rector de la Política de Remuneraciones.
- Revisión periódica por parte de comité de Nombramientos y Retribuciones, 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.

### **Informe Independiente**

---

Al menos una vez al año se revisará la Política de Remuneraciones, y se presentará ésta en sesión del comité de Remuneraciones con una evaluación interna sobre la política retributiva de los consejeros y del Comité de Dirección de la entidad, 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, responsables de funciones de control y otros tomadores de riesgo relevantes.

### **Estructura política retributiva**

---

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

#### Retribución fija y retribución variable

Los distintos componentes de la remuneración estarán equilibrados de forma que permitan asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración.

Los componentes de la remuneración serán:

- a) Retribución estable, incluyendo la remuneración adicional a la establecida en los acuerdos de empresa y convenio colectivo, (pudiéndose denominar como Plus con varios conceptos), en función de la responsabilidad del empleado.
- b) Retribución variable basada en objetivos y desempeño. Tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.

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

La retribución fija o estable 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 que se denominará genéricamente Plus “específico”.

La retribución variable estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos variarán anualmente conforme a lo definido por la dirección de la entidad en la norma anual de incentivos.

No obstante, conviene destacar que en el contrato laboral de ninguno de los empleados de la entidad se contempla un epígrafe en el que se les reconozca el derecho a la percepción de retribución variable, por lo que dicha retribución no constituye un compromiso contractual ni una obligación exigible por parte de la entidad.

La Dirección General con asesoramiento de la Jefatura de Organización y de Recursos Humanos determinará el ratio máximo entre el componente variable y el componente estable de la remuneración para cada una de las categorías de personal del colectivo identificado y el personal competente respectivamente en el apartado 2, de la Política, así como sus posibles excepciones, atendiendo a los mínimos legales garantizados por el Convenio Colectivo, o acuerdos colectivos de empresa. Dichos ratios o excepciones deberán ser informados a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

### Aplicación según Áreas de la Entidad

Todos los riesgos a los que está sujeta la actividad de la Entidad son tenidos en cuenta para el cálculo de la retribución variable del colectivo identificado. No obstante, en función del área donde las personas afectadas prestan su actividad se tienen en cuenta de una manera preponderante los siguientes riesgos:

Área	Riesgo	Medida
Dirección General	Crédito	Cumplimiento de los límites establecidos por el Consejo Rector.
	Tipo de interés	Cumplimiento de los límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés.
Tesorería	Crédito	Cumplimiento de los límites de contrapartida.
	Tipo de interés	Cumplimiento de los límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés.
Comercial	Crédito	Índice de morosidad.

La combinación de estos elementos conforma un sistema retributivo equilibrado, coherente con la estrategia de la Entidad consolidado, así como con sus valores y con los intereses de sus accionistas.

### 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 del colectivo identificado en la Política de Remuneraciones es el siguiente:

Nombre miembro colectivo	Cargo
Javier Barberá Ahuir	Director General
Silvia Galbis Mont	Directora de Organización
Jorge Miquel Pous	Director Comercial
Juanjo Ripoll Pellicer	Director de Auditoría Interna
Eva Mª Romera Machí	Directora de Riesgos
Mª Teresa Bascuñana Martínez	Directora de Intervención y Contabilidad
Mª José Ivars García	Directora de Cumplimiento Normativo y SAC

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

ALTAS		BAJAS	
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo
Mª Teresa Bascuñana Martínez	Directora de Intervención y Contabilidad	Mª José Trull Ferrando	Directora de Intervención y Contabilidad

### Evaluación de la Política de Remuneraciones

En cumplimiento de la norma 37 de la Circular 2/2014 del Banco de España, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de Caixa Rural d'Algemesí ha llevado a cabo la evaluación interna de la política de remuneraciones aplicable al colectivo identificado, asegurando su alineación con los principios de prudencia y sostenibilidad financiera.

En este sentido, se han analizado los esquemas de remuneración variable, los mecanismos de diferimiento y ajuste ex post, así como los compromisos por resolución anticipada de contratos y beneficios discrecionales por pensión. Asimismo, se ha verificado la aplicación de criterios de equidad y no discriminación en materia de género. Los resultados de esta evaluación se presentan para su aprobación por el Consejo Rector, en aras de garantizar la transparencia y el cumplimiento normativo en materia de remuneraciones. Dicho análisis se aprobó en la Sesión del Comité de Nombramientos y Retribuciones de fecha 18 de febrero de 2025, ratificándose en la Sesión del Consejo Rector de fecha 25 de febrero de 2025.

## Análisis de la brecha salarial de género

---

Con el fin de realizar un seguimiento de la evolución de la brecha salarial de género en “Caixa Rural d'Algemesí” se revisan los siguientes aspectos referentes a las remuneraciones de cada uno de los siguientes colectivos durante el ejercicio 2024:

- a) El personal identificado, excluidos los miembros del órgano de dirección:
- Hombres (1): 65 mil euros/anuales
  - Mujeres (2): 52 mil euros/anuales

Dicha divergencia salarial viene motivada por el abono en concepto de antigüedad de los empleados afectados.

- b) Los miembros del órgano de dirección en su función de dirección y supervisión:
- Hombres (2): 213 mil euros/anuales
  - Mujeres (3): 151 mil euros/ anuales.

En este caso, la divergencia se produce tanto por la antigüedad de uno de los empleados de sexo masculino como por el diferente nivel de responsabilidad asumido en la entidad.

- c) Resto del personal:
- Hombres (16): 523 mil euros/anuales  
En este cálculo se incluyen los salarios de tres empleados que se encuentran “Prejubilados” en este ejercicio y se excluyen a los miembros del personal identificado y del órgano de dirección.
  - Mujeres (22): 826 mil euros/anuales

En este cálculo se ha excluido a los miembros del personal identificado y del órgano de dirección.

Se concluye que no existen diferencias entre la remuneración media del personal masculino y femenino debidas a una política de remuneración no imparcial en cuanto al género.

## Resumen de Retribución del año 2024

---

### Consejo Rector

La remuneración del Consejo de Rector de la Entidad será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento.

Dado que el Consejo Rector es un órgano de control responsable del Gobierno Corporativo, sus miembros se incluyen en la presente Política de Remuneraciones únicamente con fines formales. En la práctica, esta política no les resulta aplicable, ya que no perciben ningún tipo de retribución fija ni variable por el desempeño de sus funciones dentro del Consejo. La única excepción son las dietas por asistencia, las cuales han sido aprobadas por la Asamblea General ordinaria celebrada el día 6 de junio de 2025, en el punto sexto del Orden del Día:

“A las 19:00 horas, en primera convocatoria, la Presidenta ordena la confección de la Lista de Asistentes. Al no alcanzarse el quórum requerido se comunica que la Asamblea se celebrará en segunda convocatoria, dando comienzo a las 19:30 horas, momento en que se elabora la nueva Lista de Asistentes firmada por el Secretario con el visto bueno de la Presidenta.

En dicha lista se registra la participación de 126 socios, de los cuales 88 asisten presencialmente y 38 por representación. Se constata que el número total de asistentes supera los cien socios, y que los socios clientes presentes o representados superan en número a los socios empleados.

La Presidenta declara la existencia de quórum legal y la válida constitución de la Asamblea, conforme a los requisitos legales y estatutarios establecidos.

*“La Presidenta da paso al siguiente punto del orden del día, solicitando su exposición al Letrado Asesor.*

D. José Antonio Pérez Vercher, explica a la Asamblea que en base a lo establecido en el artículo 529 del Real Decreto 1/2010, es necesario que la compensación recibida por los consejeros de la entidad sea sometida a la aprobación de la Asamblea General, con el objetivo de garantizar la transparencia y el cumplimiento de la normativa vigente, promoviendo la buena gobernanza y la confianza de los socios.

En particular, el artículo 47 de los Estatutos de Caixa Rural d'Algemesí establece las condiciones y límites para la compensación de los miembros del Consejo Rector, y en base al mismo la propuesta analizada primero por los miembros del Comité de Nombramientos y Retribuciones y aprobada por el Consejo para presentar a esta Asamblea es la siguiente:

Las dietas por asistencia a reuniones se fijan en 100€ la asistencia, teniendo en consideración que si la reunión requiere de preparación de los asuntos a tratar se compute el día de preparación con la misma cuantía.

Con respecto a la asistencia a las formaciones se determinará la cuantía con el tope de los 100€/día en función de su duración. Dichas cuantías se actualizarán anualmente conforme al Índice de Precios al Consumo.

Ante dicha propuesta, la Presidenta, Dª Lidia Masiá Francés, solicita de los socios presentes su aprobación o reparos y sin observaciones o discrepancias queda aprobada la propuesta por unanimidad de los asistentes no produciéndose ni abstenciones ni votos en contra.”

La remuneración devengada en concepto de dietas por los integrantes del Consejo Rector durante el período objeto de este informe ascendió a 43,00 miles €.

Nombre miembro Consejo Rector	Dielas
Francisco J. Llácer Bueno	3,2
Vicente Juan Girbés Ferragud	2,6
Adela Pascual Serer	3,0
Joan Manuel Borrás Guitart	2,6
Jaime Ahuir Estrellés	2,6
José Ramón Pous Borrás	3,3
Vicente Ramón García Mont	3,9
Miguel Angel Calpe Maravilla	3,2
José Ricardo Esteve Plaza	2,9
Vicente Crespo Puchades	2,8
Lidia Masiá Francés	12,9

#### **Resto del Colectivo**

La remuneración percibida en el período objeto de este informe, del resto del colectivo identificado fue la siguiente:

Remuneración 2024	Fija	Variable (*)	Diferida en ejercicio	Total
Colectivo identificado	431	50	-----	481