



ruralnostra
LA CAIXA RURAL DE LA PROVÍNCIA

Política de Remuneraciones
Ruralnostra, S.C.C.V.



1. INTRODUCCIÓN	3
2. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	4
3. GOBIERNO CORPORATIVO	4
3.1. Consejo Rector	4
3.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones	4
3.3. Unidades de control y gestión.	5
3.3.1. <i>Funciones comunes</i>	5
3.3.2. <i>Funciones específicas</i>	5
4. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	6
5. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	7
5.1. Retribución Fija	7
5.2. Retribución Variable Anual	7
5.2.1. <i>Horizonte temporal</i>	7
5.2.2. <i>Niveles de medición del riesgo y el desempeño</i>	7
5.2.3. <i>Métricas cuantitativas y cualitativas</i>	7
5.2.4. <i>Retribución Variable Anual de los empleados que presten servicios de inversión o de banca minorista</i> 8	
5.2.5. <i>Medidas discrecionales</i>	9
5.3. Planes de pensiones	9
5.4. Beneficios sociales	9
6. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	9
6.1. Determinación del colectivo identificado	9
6.2. Ratio máxima de retribución variable sobre retribución fija	10
6.3. Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos	10
6.4. Retribución variable de las funciones de control	11
6.5. Abono de la Retribución Variable Anual	11
6.6. Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusulas malus y clawback)	12
6.7. Pagos por resolución anticipada de contrato	15
7. TRANSPARENCIA	17
7.1. Difusión interna	17
7.2. Difusión externa	18
8. INFORME INDEPENDIENTE	18



1. INTRODUCCIÓN

La Política Retributiva de Ruralnostra, Sociedad Cooperativa de Crédito Valenciana, (“ruralnostra”, “la Caja”, “la Entidad” o “la Sociedad”) 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.

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.

ruralnostra, 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.

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”).



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.

2. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación sobre todos los empleados de ruralnostra.

No obstante, el contenido del apartado 5 resultará de aplicación exclusivamente a los empleados incluidos en el colectivo identificado.

3. GOBIERNO CORPORATIVO

3.1. Consejo Rector

El Consejo Rector tiene constituido en su seno una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, encargada de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.

Entre otras, el Consejo Rector tendrá las siguientes funciones:

- 1) Adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y supervisar su aplicación.
- 2) Revisar anualmente la evaluación de la aplicación de la política de remuneración llevada a cabo por la Entidad y supervisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- 3) Elaborar la recomendación pormenorizada a la Asamblea General donde se expongan los motivos y el alcance de la decisión de elevar el ratio de retribución variable sobre retribución fija por encima del 100%.
- 4) Aprobar la política de determinación del colectivo identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación que anualmente se lleve a cabo.

3.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano encargado de establecer la política general de remuneraciones e incentivos.

La Comisión tendrá como funciones principales las siguientes:

- 1) 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 la Comisión. El referido informe será sometido al Consejo Rector.

Asimismo, corresponde a la Comisión 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 socios, los inversores y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público.

- 2) 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

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.



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.

- 3) 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 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.
- 4) 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 de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Banco sea superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el 200% del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por el Banco de una base sólida de capital.
- 5) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en esta Política 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.

3.3. Unidades de control y gestión.

3.3.1. Funciones comunes

Corresponderá a las unidades de control y gestión previstas en este apartado asistir a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 Entidad.

3.3.2. Funciones específicas

Las unidades de control y gestión asumirán las siguientes funciones específicas:

- a) Recursos Humanos:
 - Proponer la Política de Remuneraciones a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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;
- b) Gestión Integral del Riesgo: valorar cómo afecta la estructura de la remuneración variable al perfil de riesgo y a la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.
- c) Cumplimiento Normativo:
 - Analizar la Política de Remuneraciones y su adecuación a la normativa vigente.
 - 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.



- d) Auditoría Interna: llevar a cabo periódicamente una auditoría sobre el efectivo cumplimiento de la Política de acuerdo a lo establecido en la Comisión Mixta de Auditoría.

4. 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.

De este modo se incluyen elementos de remuneración ligados al Plan Estratégico que persiguen el cumplimiento de los índices de riesgo determinados por la misma, así como la realización de proyectos que permitan la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

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. Por ello, el total de la remuneración variable no limita la capacidad de la Entidad para reforzar su capital base.

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.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- 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.

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 y siempre que la Entidad mantenga una base sana y sólida de capital, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo.
- 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.

5. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los componentes de la remuneración son los siguientes:

5.1. Retribución Fija

La retribución fija 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.

5.2. Retribución Variable Anual

La Retribución Variable Anual está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos podrán incluir los resultados de la Entidad, los resultados de la unidad de negocio de que se trate, el desempeño o la calidad de los servicios que se presten a los clientes.

En el caso de las unidades de control y gestión, el método para determinar la Retribución Variable Anual no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En este sentido, esta remuneración deberá estar basada en objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

En términos generales, la retribución variable tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.

Las principales características de la Retribución Variable Anual en relación con su alineación al riesgo son las siguientes:

5.2.1. Horizonte temporal

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. La posibilidad de realizar ajustes ex post, definidos en esta Política, sobre la retribución variable, garantizan la aplicación de métricas plurianuales.

5.2.2. Niveles de medición del riesgo y el desempeño

La Retribución Variable Anual incluirá parámetros vinculados con los riesgos y el desempeño de la unidad de negocio de que se trate, así como de la propia Entidad, además de los riesgos y el desempeño de las actividades individuales.

5.2.3. Métricas cuantitativas y cualitativas

El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos.



En concreto, la remuneración se fijará atendiendo a los siguientes parámetros:

a) Objetivos de carácter cuantitativo:

Los objetivos de carácter cuantitativo deberán ser expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos.

Los criterios financieros deberán cubrir un periodo de tiempo lo suficientemente largo como para capturar el riesgo de las acciones del empleado, e incorporarán medidas de ajuste al riesgo y de eficiencia económica.

b) Objetivos de carácter cualitativo:

Para la determinación de la Retribución Variable anual, podrán incluirse medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna, y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

Con el fin de considerar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza establecidos en la normativa, para la determinación de la Retribución Variable anual, se podrán incluir objetivos ESG para los miembros del colectivo identificado.

El proceso de valoración del cumplimiento de objetivos se realizará de manera coincidente con la evaluación del desempeño y de acuerdo con el mismo se asignará el porcentaje de consecución de retribución variable.

5.2.4. Retribución Variable Anual de los empleados que presten servicios de inversión o de banca minorista

La implementación de la Retribución Variable Anual en el momento de fijación de los objetivos garantizará que no se producen conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes y asegurará el cumplimiento de las normas de conducta para la prestación de servicios de inversión, en particular para los empleados de banca minorista o que presten servicios de inversión.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará para que el desarrollo de la presente Política en el momento de fijación de los objetivos se realice conforme a la legislación vigente y, en especial, a la siguiente normativa:

- Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID).
- Directrices de la EBA sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios de banca minorista.

A tal efecto, la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad recabará el asesoramiento del área de Cumplimiento Normativo para verificar que la Política cumple los requisitos previstos por las Directrices de la ESMA en materia de normas de conducta y conflictos de intereses. Por su parte, el área de Cumplimiento Normativo podrá apoyarse en asesores externos para la revisión del cumplimiento de dichos requisitos.

La Entidad determinará anualmente el colectivo de empleados que se encontrará sujeto a las citadas directrices. En todo caso, el sistema de Retribución Variable Anual de este colectivo deberá tener las siguientes características:

- Se evitará la posibilidad de que se generen incentivos que puedan inducir a las personas competentes a anteponer sus intereses (o los de la Entidad) a los de los clientes.



- El sistema retributivo deberá ser lo suficientemente flexible de modo que la aplicación de la Política permita la posibilidad de no abonar Retribución Variable Anual.
- Se evitará la vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.

5.2.5. Medidas discrecionales

El sistema de alineación con el riesgo podrá completarse con la adopción de medidas discrecionales, siempre que éstas cumplan los siguientes requisitos:

- Que las decisiones se adopten sobre la base de parámetros para los que exista una Política formal previa;
- Que las decisiones finales sean documentadas de forma clara y completa;
- Que en dichas decisiones participen, cuando resulte necesario, las unidades de control y gestión involucradas; y
- Que se informe de ellas a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

5.3. Planes de pensiones

Se entiende por beneficios discrecionales de pensión, los pagos discrecionales concedidos por la Entidad a un empleado en base individual, efectuados con referencia a la jubilación y que puedan asimilarse a la remuneración variable. En ningún caso incluirán beneficios concedidos a un empleado de conformidad con el sistema de pensiones de la Entidad.

De acuerdo con la normativa prudencial, si un empleado abandonase la Entidad antes de la jubilación, la Entidad tendría en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un periodo de cinco años y si el empleado alcanzase la edad de jubilación, se le abonarían los beneficios discrecionales de pensión sujetos a un periodo de retención de cinco años.

No obstante lo anterior, con la entrada en vigor de la LOSS, los periodos de retención no resultan de aplicación en los supuestos recogidos en el apartado 6.5.3 de la Política, y por tanto no serán aplicables a ruralnostra, salvo que una norma posterior así lo exija.

5.4. Beneficios sociales

La Entidad mantiene a disposición de todos sus empleados una serie de beneficios sociales que son comunicados periódicamente a los empleados.

Los beneficios sociales podrán ser revisados por la Entidad en cualquier momento, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral y al Convenio aplicable.

6. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

6.1. Determinación del colectivo identificado

Será responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

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, ruralnostra identificará anualmente a las personas que integran el colectivo identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

6.2. Ratio máxima de retribución variable sobre retribución fija

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

A los efectos del cumplimiento de esta proporción entre el componente fijo y variable de la retribución, se considera remuneración variable las aportaciones anuales realizadas a favor de los empleados a pólizas de seguros, fondos internos u otros instrumentos y consideradas beneficios discrecionales de pensiones, no se considerará remuneración variable las prestaciones que se perciban en el momento en que se cumpla la contingencia prevista para su constitución.

El aumento de la ratio máxima descrita (hasta un máximo del 200% del componente fijo) necesitará la aprobación expresa de la Asamblea General y deberá seguir el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.

A estos efectos, el Consejo Rector se obliga a presentar anualmente a la Asamblea General un punto del orden del día a los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.1 letra g) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, para aprobar un nivel máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la retribución total, todo ello según el informe favorable que deberá emitir el Consejo, en donde se expondrán los motivos y el alcance de la decisión e incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, y que además, estará a disposición de los socios desde la fecha de convocatoria de la Asamblea General.

6.3. Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos

Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual, 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
- Comportamiento negativo de los ratios de capital.

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”).



- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a ruralnostra de restringir su política de distribución de dividendos.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, se entenderá:

- por resultados negativos de la Entidad una disminución de al menos el 50% del promedio de los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso. No obstante, si se diese el caso, será la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el encargado de evaluar si las circunstancias que han concurrido para la disminución de resultados se debe a decisiones estratégicas o por el contrario a malos resultados de negocio, caso este último en el que sí sería de aplicación lo definido en este apartado.
- por comportamiento negativo de sus ratios de capital, una disminución de al menos un 40% respecto de los ratios de capital experimentados, en promedio, durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso, siempre que no corresponda a causas regulatorias o pagos a los socios.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias descritas y la remuneración que, en su caso, deba ser reducida. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada, sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

6.4. Retribución variable de las funciones de control

Existen una serie de elementos diferenciadores entre el sistema de retribución variable aplicable a las funciones de control y el modelo general aplicable al resto de miembros del colectivo identificado. Su objetivo es salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control.

En el caso de los miembros del colectivo identificado que desarrollan funciones de control su remuneración se determinará en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

En concreto, su retribución variable se vinculará con objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

6.5. Abono de la Retribución Variable Anual

6.5.1. Pago en Instrumentos

La legislación en materia de retribuciones de las entidades de crédito, exige que al menos un 50% de la Retribución Variable se abone mediante instrumentos. No obstante, el punto 2, del artículo 34, de la LOSS establece expresamente su no aplicación en función del tamaño de la entidad, por lo que ruralnostra no está obligada a realizar el pago de la retribución variable mediante instrumentos.

Adicionalmente, la legislación sobre cooperativas impone ciertos límites a la concentración de aportaciones de los socios, por lo que la obligación de abonar parte de la remuneración variable mediante instrumentos podría contravenir las citadas normas.

6.5.2. Diferimiento

El 40% de la Retribución Variable se diferirá durante un periodo de cuatro años, de acuerdo con el siguiente calendario ("Retribución Variable Diferida"):



- Un cuarto, en el primer aniversario de la fecha prevista para la generalidad de los empleados y directivos de la Entidad ("Fecha de Abono General"). 50% en metálico y 50% en metálico con período de retención de un año.
- Un cuarto, en el segundo aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en metálico con período de retención de un año.
- Un cuarto, en el tercer aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en metálico con período de retención de un año.
- Un cuarto, en el cuarto aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en metálico con período de retención de un año.

El 60% restante de la Retribución Variable se abonará en la Fecha de Abono General de la siguiente manera:

- El 50% en metálico.
- El 50% en metálico período de retención de un año, es decir, no podrá ser efectivo antes del primer aniversario de la Fecha de Abono General.

6.5.3. 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 ruralnostra 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.

Por tanto, con independencia de lo establecido en esta política y que se incluye para su aplicación en caso de que la excepción de la que se beneficia la Entidad por el principio de proporcionalidad quedase sin aplicación, no son de aplicación a ruralnostra ni el pago en instrumentos de la retribución variable, ni el diferimiento de la misma, ni tampoco la retención de los beneficios discrecionales de pensión durante 5 años, tanto si el empleado abandona la entidad antes de su jubilación, como si alcanza la edad de jubilación.

En el supuesto de que los umbrales anteriores sean objeto de modificación (aumento, reducción o, en su caso, supresión) por parte del Banco de España o, con posterioridad, como consecuencia de cualquier otro cambio normativo, ruralnostra aplicará los umbrales que se encuentren vigentes en cada momento.

6.6. Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusulas malus y clawback)

La Retribución Variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, 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.



- i. Cláusula de reducción de la retribución variable (malus)
 - a) Se entiende por malus aquel mecanismo que impide el vencimiento del total o parte de la remuneración diferida de los miembros del colectivo identificado.
 - b) La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma, si durante el período de diferimiento, concurre alguna de las siguientes circunstancias:
 - 1. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del límite fijado en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Consejo Rector.
 - 2. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
 - 3. Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones, siempre y cuando no se deban a cambios regulatorios.
 - 4. Reformulación material de los estados financieros, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
 - 5. Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - i. Sustitución de administradores acordada por Banco de España.
 - ii. Una actuación fraudulenta por parte de la persona perteneciente al colectivo identificado.
 - iii. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de la persona perteneciente al colectivo identificado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - iv. Que la persona perteneciente al colectivo identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - v. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o por ruralnostra, por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
 - vi. Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).

En cualquier caso, la reducción de la retribución variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.



En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la reducción de la retribución variable diferida, el Consejo Rector de la entidad acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de reducción, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 1, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, en un porcentaje del 10%.
- b) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 2 y 3, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el 25%.
- c) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 4, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, en el porcentaje que corresponda a la reducción que experimenten los recursos propios o el resultado del ejercicio, como consecuencia de la reformulación de los estados financieros.
- d) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 5, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para la persona perteneciente al colectivo identificado a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el 50%. No obstante, si se produce la circunstancia prevista en el numeral (iii) de este punto 5, la reducción será del 100%.

ii. Cláusula de recuperación de la retribución variable (clawback)

En caso de que, durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable, se de alguna de las circunstancias que se describen a continuación, ruralnostra exigirá a la persona perteneciente al colectivo identificado la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que ésta tenga derecho a percibir:

1. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del umbral de recuperación fijado en el Plan de Recuperación aprobado por el Consejo Rector.
2. Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
3. Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo.
4. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
5. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o ruralnostra, por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
6. Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).
7. Reformulación material de los estados financieros de la Caja, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.



En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la devolución de la retribución variable diferida, el Consejo Rector acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de devolución a la Entidad teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 1 a 6, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, será, al menos, del 50% de la retribución variable percibida en los tres años anteriores.
- b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 7, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, será la que corresponda a la reducción que experimenten los recursos propios o el resultado del ejercicio, como consecuencia de la reformulación de los estados financieros.

iii. Procedimiento de aplicación de la Política

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinará en su caso, si han concurrido las circunstancias que deben motivar la aplicación de las cláusulas contenidas en el presente apartado y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida o recuperada. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

6.7. Pagos por resolución anticipada de contrato

Conforme a la normativa prudencial aplicable a la Entidad, los pagos por resolución anticipada de contrato deben basarse en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensar malos resultados o conductas indebidas.

En este sentido, no se concederá indemnización por despido en los siguientes supuestos:

- Cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la extinción inmediata del contrato o el despido del miembro del personal.
- Cuando el empleado dimita voluntariamente con el objetivo de ocupar un puesto en una entidad jurídica distinta.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se determine el importe de las indemnizaciones por despido a pagar, la Entidad tendrá en cuenta los resultados logrados a lo largo del tiempo y evaluará, cuando sea relevante, la gravedad de cualquier incumplimiento conforme a la normativa aplicable.

En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de alta dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en la normativa laboral aplicable. No obstante lo anterior, en el caso de relaciones contractuales laborales de Alta Dirección podrá establecerse un derecho de indemnización que supere lo que correspondería en la normativa de aplicación.

6.7.1. *Cuantías de las indemnizaciones*

Teniendo en cuenta lo anterior, los pagos por resolución de contrato en la Entidad serán calculados con arreglo a las siguientes fórmulas predefinidas:



- a) Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones por ceses laborales asumidas por ruralnostra vendrán condicionadas por la normativa de aplicación. Así, en el caso de los contratos de naturaleza laboral común, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece el pago de una determinada indemnización en los supuestos y en los importes allí establecidos. En el caso de los contratos de Alta Dirección, el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, establece una indemnización mínima en defecto de pacto en el contrato.
- b) Indemnizaciones por cese en caso de rescisión anticipada del contrato por parte de la Entidad o a instancias del empleado por incumplimiento grave y culpable de ruralnostra o por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que no superen dos veces el importe anual de todos los componentes fijos y variables de la remuneración.
- c) En los casos en que la Entidad y el empleado, con relación laboral común o de Alta Dirección, lleguen a un acuerdo en caso de un conflicto laboral real o de diferencias en la interpretación del contrato que, de otro modo, podrían dar lugar a un procedimiento judicial, ruralnostra podrá pactar una indemnización que no supere dos veces el importe anual de todos los componentes fijos y variables de la remuneración.
- d) La misma regla en cuanto a cálculo de la cuantía será de aplicación cuando ruralnostra y el empleado acuerden la extinción anticipada del contrato en situaciones en las que, aun no existiendo motivos para un despido o extinción con causa, ruralnostra tenga interés en relevar al empleado o eliminar su posición, por razones justificadas de carácter técnico, organizativo, estratégico, de desempeño individual o de eficiencia, y el empleado muestre su disposición a aceptar una indemnización que no supere dos veces el importe anual de todos los componentes fijos y variables de la remuneración; todo ello como incentivo a abandonar la Entidad sin necesidad de proceder formalmente a una extinción unilateral del contrato.
- e) Otras indemnizaciones determinadas por acuerdo entre las partes, incluyendo prejubilación, hasta un máximo de dos veces el importe anual de todos los componentes fijos y variables de la remuneración.

6.7.2. Pactos de no competencia postcontractual

Podrán establecerse en los contratos de los miembros del Colectivo Identificado de ruralnostra pactos de no competencia postcontractual, siempre que exista un interés comercial o industrial por parte de la Entidad, de duración máxima de dos años. Dicha restricción de no competir podrá ser pactada también con motivo y en el momento de la extinción de la relación contractual.

La compensación por la obligación de no competir consistirá en un importe que con carácter general no podrá exceder de la suma de los componentes fijos de la remuneración que el empleado hubiese percibido de haber continuado en la Entidad durante ese periodo. El importe de la compensación se pagará mensualmente durante las 24 mensualidades posteriores a la extinción de la relación contractual.

Para instrumentar el abono del pacto de no competencia postcontractual la Entidad podrá contratar una póliza de seguro.

El incumplimiento del pacto de no competencia postcontractual generará el derecho de la Entidad a obtener del empleado una indemnización por el importe total al de la contraprestación satisfecha.

6.7.3. Inaplicación de los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos



A los efectos de lo dispuesto en la directriz 172 de las Directrices de la EBA, y la correspondiente relación con los supuestos previstos en la directriz 167 de las citadas Directrices, ruralnostra podrá no aplicar los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago instrumentos previstos en la normativa aplicable a los siguientes pagos y compensaciones por terminación de contrato:

- a) Los que sean obligatorios por ley o por decisión judicial, y en particular, sin carácter limitativo, los previstos en el apartado 6.7.1.a) de la presente Política.
- b) Los que resulten de la aplicación de las fórmulas genéricas definidas en los apartados 6.7.1. b), c), d), e) y 6.7.2. de la presente Política.
- c) Los que no sean calculados conforme a las fórmulas genéricas antes citadas, cuando ruralnostra haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de su cuantía.

La exención de los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento y pago en instrumentos no será aplicable a la parte del importe de los pagos en exceso del que resulte de las fórmulas genéricas antes citadas.

Del mismo modo, cabe mencionar que cualquier importe indemnizatorio con independencia de su cuantía y su forma de determinación estará sujeto a la aplicación de las cláusulas de ajustes ex post al riesgo.

En cualquier caso, la ejecución de las reglas previstas en este apartado queda sujeta a la interpretación de las normas y directrices aplicables por parte las autoridades competentes, por lo que podrían ser objeto de adaptación en lo necesario para atenerse a ellas.

6.7.4. Otros pagos tras la finalización del contrato

Los pagos ordinarios relacionados con la duración del período de preaviso no se considerarán indemnizaciones por despido.

El pago de un importe fijo adecuado tras la finalización ordinaria de un contrato laboral (esto es, tras concluir en la fecha de vencimiento establecida o por la renuncia voluntaria del empleado conforme a los periodos de preaviso aplicables) y para compensar al empleado cuando la Entidad restrinja el acceso a una actividad profesional, no estará sujeto a los requisitos aplicables a la remuneración variable. Estos pagos no se considerarán a efectos de determinar las indemnizaciones ni se realizarán para sustituir a las indemnizaciones por despido previstas en la directriz 167 de las Directrices de la EBA.

7. TRANSPARENCIA

7.1. 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.

Recursos Humanos 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 por la Dirección de Recursos Humanos 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.

7.2. Difusión externa

Ruralnostra 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.

8. INFORME INDEPENDIENTE

Al menos una vez al año, ruralnostra hará una evaluación independiente sobre la política retributiva de los miembros del Colectivo Identificado, que incorporará, la Alta Dirección, responsables de funciones de control y otros tomadores de riesgo relevantes.