

Informe

POLITICA REMUNERACIONES 2025

Abril 2026



| ÍNDICE

ÍNDICE	2
1 Objeto del Informe	3
2 Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo	4
3 Principios Generales de la Política de Remuneraciones	7
4 Resumen retribuciones Colectivo Identificado 2025	10
5 Análisis brecha salarial 2025	11

1 | Objeto del Informe

Este informe se elabora de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en materia de remuneraciones y recoge la política retributiva de Caixa Rural Vinaròs S.C.C.V. (en adelante la Caja) para los miembros de su Consejo Rector y resto de 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 Caja en lo que se refiere a los miembros del Consejo Rector y al resto del Colectivo Identificado, así como los elementos básicos de la política general de remuneraciones de la Caja.

2 | Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo

De acuerdo con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, el Consejo Rector de Caixa Rural Vinaròs, ha constituido para el mejor desempeño de sus funciones, distintos Comités y Comisiones que le asisten en aquellas cuestiones que corresponden a materias de su competencia.

Comité de Nombramientos y Remuneraciones

Entre los Comités y Comisiones del Consejo destaca, a los efectos de este informe el Comité de Nombramientos y Remuneraciones como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la Caja.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones está compuesto por tres miembros del Consejo Rector, incluido el Presidente de dicho Comité.

A continuación se detallan los nombres de los componentes del comité en vigor a la fecha de este informe:

Miembro	Cargo
Doña Cristina Albiol Guimera	Presidenta
Don Jordi Albalat Domenech	Secretario
Don Agustin Miralles Grau	Vocal

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, habiéndose reunido en 2 ocasiones durante el ejercicio 2025.

De acuerdo con lo establecido por el Consejo Rector de la Caja, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones desempeña las siguientes funciones:

1) Funciones del Comité en materia de nombramientos:

1. Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto, informado de todo ello al Consejo Rector.
2. Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
3. Evaluar periódicamente y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo cuando lo considere conveniente.
4. Realizar la valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector, de los director general o asimilado y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave de la Entidad (las “Personas Sujetas”), de conformidad con el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada. Asimismo, el Comité evalúa periódicamente y al menos una vez al año, la idoneidad de los distintos miembros del Consejo Rector y de éste en su conjunto, informando al Consejo en consecuencia.
5. Proponer a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el “Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme a la Ley 10/2014, al Real Decreto 84/2015 y a la Circular de Banco de España 2/2016.
6. Determinar los programas de formación, tanto inicial como periódica, que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo Rector. Asimismo, el Comité elabora un “Programa de integración” que se facilita a todos los Consejeros en el momento en el que tomen posesión de su cargo, en el que se incluye la información que a juicio del Comité es de necesario conocimiento por el Consejero para el correcto desempeño de su cargo.
7. Proponer al Consejo Rector la modificación del “Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad.

8. Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establece en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten los miembros del Consejo Rector.
9. Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de Consejeros, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
10. Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
11. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
12. Considerar los objetivos de la política de diversidad.
13. Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.
14. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas conforme a su Reglamento o atribuidas por decisión del Consejo Rector.

2) Funciones del Comité en materia de remuneraciones

1. Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, director general o asimilado, 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 a la Asamblea General de la entidad.
Asimismo, corresponde al comité prepara las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Entidad, que el Consejo Rector adopta teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público.
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 actividades profesionales inciden 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 entidad, 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 revisa anualmente los principios en los que está basada la misma y verificar el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.
4. Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
5. 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.
6. 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 de la Entidad 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 Entidad de una base sólida de capital.
7. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en el Reglamento del Comité o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

Todo ello sin perjuicio de las funciones que les sean directamente atribuidas conforme a la normativa en materia de remuneraciones de las entidades de crédito que esté en vigor en cada momento, entre las que se incluyen: informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas, y velar por su observancia.

3 Principios Generales de la Política de Remuneraciones

La política de remuneraciones de la Caja se rige por a los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el 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.
- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano societario adecuado y de la alta dirección, según el esquema de delegación existente, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Supervisión por parte del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y del Consejo Rector de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Evaluación periódica interna.
- Recompensa al nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa, garantizando en todo momento que los sistemas y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión ni raza. En este sentido, la entidad cuenta con sólidos procedimientos de gobierno corporativo que garantizan que los modelos y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto al género y compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada fundamentalmente en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Proporcionalidad entre retribución y riesgo asumido, según los diferentes niveles de responsabilidad y perfiles de riesgo identificados.
- Relación equilibrada y eficiente entre la parte fija y la variable, de tal modo que aquélla constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- Adaptación a todos los requerimientos normativos de reciente implantación y con las recomendaciones en materia retributiva del Banco de España.
- Establecimiento de una remuneración variable con la flexibilidad suficiente para que, en su caso, pueda ser suprimida totalmente. En este sentido, la remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y sólo se podrá aplicar al primer año de empleo del personal nuevo.
- Utilización de criterios para evaluar los resultados y riesgos del personal que ejerza funciones de control basadas principalmente en los objetivos de las funciones de control internos y, en menor medida, en los resultados de la Entidad en su conjunto.

- Fijación de una ratio de remuneración variable para el personal que ejerza funciones de control igual o inferior al de las unidades de negocio que controlen.
- Fijación de determinados límites superiores e inferiores que proporcionen una clara mitigación de riesgos asociados a su impacto potencial en cuenta de resultados y recursos propios de la Entidad.
- Coherencia con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (“ASG”), la cultura y los valores corporativos, la cultura del riesgo de la Entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, no alentará la asunción de riesgos excesivos.

Como resultado de ese proceso de revisión y mejora constante, la política de remuneraciones de Caixa Rural Vinaròs se encuentra alineada con los estándares exigidos.

La política retributiva de Caixa Rural Vinaròs se estructura del siguiente modo:

- Retribución Fija: basada en el nivel de responsabilidad, y que refleja la experiencia profesional pertinente, que constituye la parte más relevante de la remuneración total.
- Retribución Variable: vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo algunas de sus principales características en relación con el conjunto retributivo, las siguientes:
 - Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
 - Fijación de determinados límites superiores e inferiores que proporcionen una clara mitigación de riesgos asociados a su impacto potencial en cuenta de resultados y recursos propios de la Entidad.

Adicionalmente, en dicha política se recoge los requerimientos específicos aplicables al personal con incidencia en el perfil de riesgo de la Caja.

Todos los riesgos a los que está sujeta la actividad de la Caja 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 distintos riesgos.

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

Colectivo identificado a 31/12/2025 conforme a lo establecido por normativa.

Miembros del Colectivo Identificado	Cargo
1. Josefa Gondomar Miñana	Presidenta
2. Jorge Albalat Domenech	Vicepresidente
3. María Adela Rubert García	Secretaria
4. Agustín Miralles Grau	Tesorero
5. Francisco Gallego Febrer	Vocal
6. Cristina Albiol Guimera	Vocal
7. Gonzalo Velasco Llorach	Vocal
8. Javier Espuny Simó	Vocal
9. Antonio Sebastia Prats	Director General
10. Rosa Sebastia Lluch	Subdirectora
11. Oscar Gasulla Forner	Jefe de Riesgos
12. Salvador García Provinciale	Responsable de la Unidad Global del Riesgo y Cumplimiento Normativo
13. Maite Redó Capsir	Responsable de Auditoría Interna

En lo que respecta a los procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del comité de nombramientos y de remuneraciones y del consejo rector, referido tanto al colectivo identificado como al resto del personal, se realiza de forma anual por parte de dicho comité y a propuesta del representante de recursos humanos de la entidad.

4 | Resumen retribuciones Colectivo Identificado 2025

Consejo Rector

Conforme al artículo 47 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo Rector no recibirán retribución alguna. No obstante, la asamblea General establecerá las dietas o la compensación de gastos o perjuicios que comporte el cargo, procediendo asimismo al a fijación de su cuantía.

No existen consejeros ejecutivos en Caixa Rural Vinaròs.

Durante 2025 la remuneración de los miembros del Consejo de Administración ascendió a 0 miles de euros.

Resto Colectivo Identificado

Las remuneraciones del resto del colectivo identificado de Caixa Rural Vinaròs fueron las siguientes:

Remuneración	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo Identificado	466	57	0	523
Del que: personal masculino	326	43	0	369
Del que: personal femenino	140	14	0	154

Respecto a compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al colectivo identificado son de importe equivalente a sesenta días de salario en metálico por cada año o fracción de antigüedad, sobre la base de la totalidad de los devengos en el ejercicio en que se produzca la extinción de la relación laboral, cuantificado en 181 miles de euros.

Y por último como compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al colectivo identificado corresponden a 140 miles de euros, instrumentalizados en una póliza de seguro cuyo coste en 2025 ha sido de 11 miles de euros.

5 | Análisis brecha salarial 2025

El resumen de la remuneración percibida por el colectivo identificado es el siguiente:

(en miles de euros)	Remuneración Fija	Remuneración Variable	Remuneración Total
Colectivo Identificado (número medio en 2025: 5)	466	57	523

Del que: personal masculino (número medio en 2025: 3)	326	43	0	369
Del que: personal femenino (número medio en 2025: 2)	140	14	0	154

Tras el análisis realizado se pone de manifiesto que las retribuciones son adecuadas y que la diferencia entre la remuneración media del colectivo identificado personal masculino no se debe a una política de remuneración imparcial en cuanto al género sino a que en este grupo está incluida la remuneración de la Dirección General.

El resumen de la remuneración percibida por el resto de los empleados es el siguiente:

	Remuneración Fija	Remuneración Variable	Remuneración Total
Resto empleados (número medio en 2025: 18)	828	20	848
Del que: personal masculino (media del número de miembros de personal masculino en 2025: 8)	377	20	397
Del que: personal femenino (media del número de miembros de personal femenino en 2025: 10)	451	0	451

El personal masculino presenta mayor nivel salarial por tener mayor antigüedad y tal y como marca convenio tienen asignado un nivel salarial superior. Además en el personal femenino existen 2 empleadas con una reducción del 15% de la jornada laboral con la consiguiente reducción de la remuneración fija.