Informe Anual sobre Política de Remuneraciones (2025)

Cumplimiento Normativo | Abril 2026

Caixa Rural les Coves

ÍNDICE

1 | Introducción 3

2 | Alcance de la revisión 3

3 | Resumen Ejecutivo 5

4 | Resultados de la revisión de la Política de remuneración de la Entidad 6

4.1 Gobernanza de la política de remuneraciones 6

4.2 Supervisión del cumplimiento de la Política de Remuneraciones 6

4.2.1 Evaluación periódica de la política de remuneración 6

4.2.2 Aprobación de la Política de Remuneración por parte del Consejo 6

4.3 Gestión de Conflictos de Interés y Política de remuneraciones 7

4.4 Aplicación de la Política a todo el personal sujeto 7

4.4.1 Principio de Proporcionalidad 7

4.4.2 Colectivo identificado 8

4.4.3 No discriminación en cuanto al género 8

4.5 Gestión de la retribución variable 9

4.5.1 Equilibrio entre la retribución Fija y Variable 9

4.6 Política de Remuneraciones: Transparencia y Comunicación 9

4.6.1 Información sobre el Comité de Nombramientos y Remuneraciones 9

4.6.2 Información sobre el Colectivo Identificado 9

4.6.3 Información sobre el Consejo Rector 10

5 | Resumen de recomendaciones 10

5.1 Situación de las recomendaciones del anterior informe 10

5.2 Recomendaciones resultado de esta revisión 10

1 Introducción

Este informe se elabora con el objeto de determinar si las Políticas y procedimientos sobre Remuneraciones establecidos en Caixa Rural les Coves de Vinromà, S. Coop. de Crèdit V. (la Entidad), se ajustan a la normativa vigente.

Este informe refleja el resultado de la revisión realizada por la Unidad de Cumplimiento Normativo para determinar el nivel de cumplimiento de la política de remuneraciones establecida en la Entidad para los Consejeros y para la alta dirección y sus condiciones contractuales, así como 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.

El período revisado se corresponde con el ejercicio 2025.

2 Alcance de la revisión

Para realizar esta revisión, la Unidad de Cumplimiento Normativo de Caixa Rural les Coves de Vinromà, S. Coop. de Crèdit V., ha revisado:

- Política de Remuneraciones, revisando su contenido y alcance.
- Aspectos de gobernanza de la Política de Remuneraciones, incluyendo la verificación del adecuado funcionamiento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones en el proceso de revisión y aprobación de la política.
- Revisión del Listado del Personal de la Entidad (Colectivo Identificado). Comprobar que las personas incluidas en el listado del colectivo identificado son aquellas que marca la normativa.
- Resultados de las revisiones de Gobernanza de Productos y Servicios. Se han considerado los resultados de las revisiones realizadas en materia de gobernanza de productos y servicios. En este sentido, se ha verificado que la Entidad no diseña productos ni campañas propias, limitándose a la adhesión a campañas definidas por terceros, no habiéndose identificado incumplimientos en relación con la política de remuneraciones.
- Adecuación del sistema retributivo a la normativa vigente aplicable:
    - Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("LOSS"), modificada por 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, que transpone al ordenamiento jurídico español la CRD V .
    - 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 ("Real Decreto 84/2015").
    - Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n. º 575/2013, modificada por la Circular 3/2022, de 30 de marzo, del Banco de España. Ambas han sido modificadas por la Circular 3/2023, de 31 de octubre, del Banco de España que completa la adaptación al ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 y la Circular 1/2022.
    - 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.

- Reglamento Delegado (UE) Nº 527/2014 de la Comisión, de 12 de marzo de 2014, por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo.
- 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"). Esta última normativa fue modificada por la CRD V, que ha sido objeto de transposición al ordenamiento jurídico español por el Real Decreto-ley 7/2021 que modifica la LOSS.

- Adicionalmente, se ha comprobado el cumplimiento de las siguientes Guías y Directrices de EBA (European Banking Authority) y ESMA (European Securities and Markets Authority):
  - Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, publicadas por la EBA.
  - Directrices sobre gobierno interno de la EBA.
  - Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID). Estas directrices han dejado de aplicarse desde la entrada en vigor de las Directrices de MiFID (desde el 3 de octubre de 2023).
  - Directrices de la EBA sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios de banca minorista.
  - Guía de gobernanza y transparencia del crédito revolving para entidades sujetas a la supervisión del Banco de España, cuya entrada en vigor está prevista para el 31 de diciembre de 2024.

3 Resumen Ejecutivo

El resultado del control es que la Entidad cumple con los requisitos normativos establecidos, no habiéndose detectado incidencias/mejoras. Asimismo, no se identificaron incidencias en el informe correspondiente al ejercicio de 2024, por lo que no ha sido necesario implementar planes de acción.

La revisión se ha realizado mediante el análisis documental, la verificación de la aplicación de la política en la práctica y la revisión de los controles existentes en materia de remuneraciones.

Resultados de la revisión y seguimiento de recomendaciones.

Como resultado de la revisión realizada, por parte del Servicio de Auditoria Interna (SEOAI RISA), se concluye que Caixa Rural les Coves de Vinromà, S. Coop. de Crèdit V. cumple, con carácter general, con los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia de política de remuneraciones.

La Entidad dispone de una política de remuneraciones adecuadamente definida, aprobada por los órganos de gobierno competentes y alineada con los principios de gestión prudente del riesgo, proporcionalidad y ausencia de incentivos a la asunción de riesgos excesivos.

En relación con la estructura retributiva, se ha verificado que la Entidad mantiene un sistema basado exclusivamente en retribución fija, no existiendo remuneración variable, lo que reduce significativamente los riesgos asociados a incentivos inadecuados.

En relación con el informe de Auditoría Interna, se ha identificado como área de mejora la necesidad de incorporar un análisis específico sobre la brecha salarial de género en el informe anual de remuneraciones.

A este respecto, a la fecha de elaboración del presente informe, dicho análisis se encuentra pendiente de desarrollo, estando prevista su incorporación en futuros ejercicios, en línea con lo establecido en las Directrices de la EBA.

En base a lo anterior, el nivel de cumplimiento de la política de remuneraciones se considera adecuado, no habiéndose detectado incidencias significativas.

Ana Pitarch Aguilar
Responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo
Les Coves de Vinromà a 10 de abril de 2026

4 Resultados de la revisión de la Política de remuneración de la Entidad

Se ha realizado una revisión de la política de remuneraciones de la Entidad, con los siguientes resultados:

4.1 Gobernanza de la política de remuneraciones

Según se establece en la Política de Remuneraciones de la Entidad, el Consejo Rector tiene constituido en su seno un Comité de Remuneraciones, encargado de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.

La Política de Remuneraciones vigente fue aprobada por el Consejo Rector en fecha 2 de septiembre de 2025. Con posterioridad, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones ha realizado una revisión de la misma en fecha marzo de 2026, sin que hasta la fecha haya sido elevada para su aprobación al Consejo Rector.

En base a lo anterior, se concluye que la política actualmente vigente se encuentra debidamente aprobada y alineada con la normativa aplicable.

4.2 Supervisión del cumplimiento de la Política de Remuneraciones

La Entidad, de conformidad con la normativa aplicable, supervisa la correcta aplicación de la Política de Remuneraciones. Asimismo, dispone de un Comité de Remuneraciones que cuenta con las competencias necesarias para el ejercicio de sus funciones, las cuales se encuentran recogidas tanto en la propia Política como en el Reglamento del Comité.

Por último, cabe señalar, que la Junta General de Accionistas aprobó la Política de Remuneración de Consejeros en junio de 2025.

4.2.1 Evaluación periódica de la política de remuneración

El comité de Remuneraciones emite anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, director general 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. Dicho informe es sometido al Consejo Rector.

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 Entidad, que deberán ser adoptadas por el Consejo Rector 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.

4.2.2 Aprobación de la Política de Remuneración por parte del Consejo

Como se ha comentado anteriormente, la actual política de Remuneraciones fue elevada al Consejo Rector de la entidad para su aprobación en septiembre de 2025.

De conformidad con la normativa aplicable y la propia Política, esta debe ser objeto de revisión y aprobación con carácter anual. En este sentido, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones ha realizado su revisión en marzo de 2026, encontrándose pendiente su elevación al Consejo Rector para su aprobación formal.

4.3 Gestión de Conflictos de Interés y Política de remuneraciones

Cumplimiento Normativo entiende que la política de Remuneraciones vigente en la Entidad incluye las medidas necesarias para no inducir a sus empleados a favorecer los intereses de la Entidad o los suyos propios en detrimento de los intereses de sus clientes. Esta Política se alinea con los requerimientos normativos relativos al control de Conflictos de Interés.

En este sentido, la actual política ya establece los siguientes requisitos:

- Se impedirá 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.
- Para la determinación de la remuneración variable se tendrá en cuenta, junto a la evolución del negocio, criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como, por ejemplo, el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de éstos, entre otros.
- El sistema retributivo será lo suficientemente flexible de modo que la aplicación de la Política permitirá la posibilidad de no abonar remuneración variable alguna.
- No existirá una vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.
- La Responsable de Auditoría Interna y la Responsable de Cumplimiento Normativo y PBC asumirán el control de los potenciales riesgos que, en materia de normas de conducta y de conflictos de interés, puedan derivarse de los objetivos comerciales establecidos por la Entidad, participando a estos efectos en el diseño de la Política y las prácticas de remuneración.
- La Responsable de Cumplimiento Normativo y PBC verificará las políticas y prácticas de remuneración específicas para los profesionales de la red comercial, con el asesoramiento del órgano encargado de la función de control y verificación del cumplimiento, con la finalidad de dar cumplimiento a las Directrices de la ESMA, en coordinación, en su caso, con el Servicio de Atención al Cliente (SAC).

La revisión realizada ha permitido constatar que la Política de Remuneraciones de la Entidad se ajusta a su modelo retributivo actual. En particular, se señala que la Entidad no tiene establecido, en el momento presente, un sistema de retribución variable para su personal, por lo que no resultan de aplicación los aspectos relacionados con la incorporación de indicadores específicos vinculados a la misma.

Asimismo, dado el tamaño, naturaleza y complejidad de la Entidad, no resulta exigible la revisión de la Política de Remuneraciones por un experto externo independiente.

No obstante, la Entidad realiza un seguimiento continuo de las novedades regulatorias en materia de remuneraciones, con el fin de garantizar la adecuada adaptación de su Política a la normativa aplicable en cada momento.

4.4 Aplicación de la Política a todo el personal sujeto

4.4.1 Principio de Proporcionalidad

La actual Política de Remuneraciones (apartado 5.5.2) recoge el principio de proporcionalidad conforme a lo previsto en la CRD V y su transposición a través de la LOSS (Real Decreto-ley 7/2021), incorporando los umbrales regulatorios relativos tanto al tamaño de la Entidad como al nivel de remuneración variable del colectivo identificado.

En este sentido, la Política establece que determinados requisitos en materia de diferimiento y pago en instrumentos de la remuneración variable no resultan de aplicación cuando se cumplen dichos umbrales, en línea con lo previsto en la normativa vigente.

Por todo ello, se concluye que el principio de proporcionalidad recogido en la Política de Remuneraciones se encuentra adecuadamente alineado con las exigencias regulatorias aplicables.

4.4.2 Colectivo identificado

La última actualización del colectivo identificado se realizó en febrero del año 2024. El colectivo identificado de la Entidad lo componen los 8 miembros del Consejo Rector más un total de 4 profesionales, habiéndose producido tres altas y una baja desde dicha fecha.

Cumplimiento Normativo ha revisado el listado del personal sujeto a la Política de Remuneraciones. Se ha verificado que incluye a todo el personal necesario y que los cambios producidos han sido actualizados.

La actual metodología establecida en la Entidad para determinar el Colectivo Identificado, incluye las oportunas revisiones para verificar que la identificación del colectivo es la que corresponde a lo establecido a la normativa vigente. Esta, ya cumple con los requerimientos normativos.

La revisión realizada ha permitido constatar que la Política de Remuneraciones de la Entidad recoge los principios exigidos por la normativa aplicable, incluyendo la adecuada gestión del riesgo, la prevención de conflictos de interés, la no discriminación por razón de género y la integración de los riesgos de sostenibilidad, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088.

No obstante, cabe señalar que, en el momento actual, la Entidad no tiene establecido un sistema de retribución variable ni incentivos para su personal, incluido el Colectivo Identificado. En consecuencia, no resultan de aplicación efectiva los apartados de la Política relativos a la medición de objetivos vinculados a retribución variable, indicadores ASG asociados a dicha retribución, diferimiento, pago en instrumentos, incentivos a largo plazo, malus o clawback.

En todo caso, la Entidad mantiene en su Política los mecanismos y previsiones necesarios para garantizar que, en caso de implantarse en el futuro un sistema de retribución variable, este se ajuste a la normativa aplicable y no genere incentivos incompatibles con una gestión prudente y eficaz del riesgo.

4.4.3 No discriminación en cuanto al género

La normativa vigente (en particular, el artículo 33.1.f de la Ley 10/2014) establece que la política de remuneraciones de la Entidad debe ser no discriminatoria en cuanto al género, garantizando la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

La Política de Remuneraciones de la Entidad recoge expresamente este principio, estableciendo que las prácticas retributivas no podrán dar lugar a discriminación por razón de género.

Como resultado de la revisión realizada por el Servicio de Auditoría Interna, se concluye que la Entidad cumple, con carácter general, con los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia de política de remuneraciones, no habiéndose identificado incidencias significativas.

No obstante, se ha identificado como área de mejora la necesidad de incorporar un análisis específico sobre la brecha salarial de género en el informe anual de remuneraciones.

A la fecha de elaboración del presente informe, dicho análisis se encuentra pendiente de desarrollo, estando prevista su incorporación en futuros ejercicios, en línea con las Directrices de la EBA en materia de seguimiento de la brecha salarial.

En base a lo anterior, el nivel de cumplimiento de la política de remuneraciones se considera adecuado, sin perjuicio de la implementación de las mejoras identificadas.

4.5 Gestión de la retribución variable

4.5.1 Equilibrio entre la retribución Fija y Variable

La Política de Remuneraciones de la Entidad contempla los principios regulatorios aplicables en materia de retribución variable, en línea con la normativa vigente.

No obstante, en el momento actual, la Entidad no tiene establecido un sistema de retribución variable ni incentivos para su personal, incluido el Colectivo Identificado.

En consecuencia, no resultan de aplicación efectiva los apartados de la Política relativos a retribución variable, tales como el equilibrio entre componentes retributivos, diferimiento, pago en instrumentos, incentivos a largo plazo, ni los mecanismos de ajuste ex post del riesgo (malus y clawback).

La Entidad mantiene dichos elementos en su Política como marco de referencia, para garantizar su correcta aplicación en caso de implantarse en el futuro.

4.6 Política de Remuneraciones: Transparencia y Comunicación

4.6.1 Información sobre el Comité de Nombramientos y Remuneraciones

Cumplimiento Normativo ha revisado la información existente en la web sobre los componentes del Comité de Remuneraciones. Se ha podido comprobar que existe información en los siguientes documentos incluidos en el apartado de Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones, en el que se incluye información relativa, entre otros, a los siguientes aspectos:

- Reglamento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.
- Documento explicativo del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.
- Política de Remuneraciones.
- Informe anual de remuneraciones 2024.
- Informe de remuneraciones, alta dirección y áreas de control.

Se ha comprobado que la información contenida en dichos documentos es coherente.

4.6.2 Información sobre el Colectivo Identificado

Composición

Cumplimiento Normativo ha revisado la información existente en la web. A fecha de realizar este informe, el documento sobre la composición del Colectivo Identificado estaba debidamente actualizada.

Remuneraciones

Cumplimiento Normativo ha revisado la información publicada en la web relativa al Colectivo Identificado y a la Política de Remuneraciones. A la fecha de elaboración del presente informe, se ha verificado que la Entidad pública la Política de Remuneraciones, el Informe anual de remuneraciones 2024 y el informe de remuneraciones relativo a alta dirección y áreas de control.

Asimismo, se constata que la información publicada resulta coherente con el marco de gobierno corporativo y remuneraciones de la Entidad, sin perjuicio de la conveniencia de mantenerla actualizada de forma periódica.

4.6.3 Información sobre el Consejo Rector

Composición

Cumplimiento Normativo ha revisado la información existente en la web. A fecha de realizar este informe, el documento sobre la composición del Consejo Rector estaba debidamente actualizada.

Remuneraciones

Cumplimiento Normativo ha revisado la información publicada en la web relativa al Consejo Rector, incluyendo la información de la Entidad y del propio Consejo. Asimismo, se ha verificado que la información sobre remuneraciones se encuentra incluida en el Informe anual de remuneraciones publicado, considerándose adecuada y alineada con las obligaciones de transparencia aplicables.

5 Resumen de recomendaciones

5.1 Situación de las recomendaciones del anterior informe

No existen recomendaciones pendientes del informe anterior.

5.2 Recomendaciones resultado de esta revisión

No se han detectado incidencias que hayan generado recomendaciones. No obstante, se toma en consideración el área de mejora identificada por Auditoría Interna en relación con el análisis de la brecha salarial de género.