

POLÍTICA DE REMUNERACIONES



ELABORACIÓN / APROBACIÓN

Acción	Fecha	Área Implicada
Elaboración inicial	05/11/2019	Recursos Humanos
Aprobación	28/01/2020	Consejo Rector
Aprobación	29/06/2021	Comité de Nombramientos y Remuneraciones
Ratificación	29/06/2021	Consejo Rector
Aprobación	26/09/2023	Consejo Rector
Aprobación	23/02/2024	Comité de Nombramientos y Remuneraciones
Ratificación	27/02/2024	Consejo Rector
Aprobación	08/05/2024	Comité de Nombramientos y Remuneraciones
Ratificación	21/05/2024	Consejo Rector
Aprobación	09/06/2025	Comité de Nombramientos y Remuneraciones
Ratificación	30/06/2025	Consejo Rector

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Motivo del cambio
1	05/11/2019	Elaboración inicial
2	18/06/2021	Actualización: Apartado 1, apartado 2, apartado 3.2, apartado 4.1 y apartado 5.1
3	01/09/2023	Actualización del apartado del 1 al 7
4	22/02/2024	Actualización anexo 2. Determinación empleados y directivos con impacto en el perfil de riesgo. - Actualización Comité de Activos y Pasivos - Actualización Comité de Productos - Actualización Comité de Riesgos
5	07/05/2024	Actualización anexo 2. Determinación empleados y directivos con impacto en el perfil de riesgo. - Composición Consejo Rector
6	06/06/2025	Actualización ámbito de aplicación, personal especialmente expuesto y anexo 2. Determinación empleados y directivos con impacto en el perfil de riesgo. - Composición colectivo identificado

ÍNDICE

1	Introducción	5
2	Ámbito de aplicación	6
3	Gobierno corporativo.....	7
3.1	Consejo Rector	7
3.1.1	Funciones	7
3.1.2	Remuneración.....	8
3.2	Comité de Nombramientos y Remuneraciones	8
3.3	Unidades de control y gestión	9
3.3.1	Funciones comunes	9
3.3.2	Funciones específicas.....	10
4	PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	10
5	ELEMENTOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	12
5.1	Retribución Fija	12
5.2	Retribución Variable anual	12
5.2.1	Horizonte temporal.....	12
5.2.2	Niveles de medición del riesgo y desempeño.....	12
5.2.3	Métricas cuantitativas y cualitativas.....	12
5.2.4	Retribución Variable Anual de los empleados que presten servicios de inversión o de banca minorista	13
5.2.5	Medidas discrecionales.....	14
5.3	Plan de Pensiones de aportación definida	14
5.4	Beneficios Sociales	15
6	CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	15
6.1	Determinación del colectivo identificado	15
6.2	Ratio máximo de retribución variable sobre retribución fija	15
6.3	Reducción de la Retribución Variable Anual y del Incentivo a Largo Plazo en el momento de la evaluación de los objetivos.....	16
6.4	Retribución variable de las funciones de control	16
6.5	Abono de la Retribución Variable Anual y del Incentivo a Largo Plazo.....	17
6.5.1	Pago en instrumentos.....	17
6.5.2	Diferimiento	17
6.5.3	Principio de proporcionalidad.....	18
6.6	Ajuste Ex Post del riesgo para la retribución variable (cláusulas malus y clawback)	19
6.7	Condiciones particulares en supuestos de extinción de la relación laboral	22



7	TRANSPARENCIA.....	23
7.1	Difusión interna.....	23
7.2	Difusión externa	23
8	INFORME INDEPENDIENTE	23
	ANEXO I	24
	ANEXO II DETERMINACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y DIRECTIVOS EN EL PERFIL DE RIESGO	25

1 Introducción

La Política Retributiva de Caja Rural Central (“la Entidad”) 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 7/2021 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, ha transpuesto al ordenamiento jurídico español la CRD V, 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, 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, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

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.

Caja Rural Central, 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.

De conformidad con lo establecido en el 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, 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 Ámbito de aplicación

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación sobre todos los empleados de Caja Rural Central.

No obstante, el contenido del apartado 6 resultará de aplicación exclusivamente a los empleados incluidos en el colectivo identificados siendo los siguientes:

- Consejo Rector y Dirección General
- Dirección de Área Gestión de Personas
- Dirección de Área Gestión Financiera
- Dirección de Área Organización y Desarrollo
- Dirección de Área Gestión Crediticia
- Dirección de Área Operaciones
- Dirección de Área Banca de Empresas
- Dirección de Área Banca de Particulares
- Responsable de Auditoría Interna
- Responsable de Cumplimiento Normativo
- Responsable de Riesgo Global
- Responsable de Prevención de Blanqueo de Capitales
- Dirección de Zonas
- Dirección de Análisis de Riesgos
- Dirección de Contabilidad y Tesorería

- Dirección de Seguimiento
- Dirección de Recuperación

A su vez, esta política de remuneraciones será aplicable también al "Personal Especialmente Expuesto", dando cumplimiento a las nuevas disposiciones normativas y a los requisitos establecidos en la norma UNE 19601 del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal (SGCP), siendo sus miembros los que exponemos a continuación:

- Dirección General
- Dirección de Área Gestión de Personas
- Dirección de Área Gestión Financiera
- Dirección de Área Organización y Desarrollo
- Dirección de Área Gestión Crediticia
- Dirección de Área Operaciones
- Dirección de Área Banca de Empresas
- Dirección de Área Banca de Particulares
- Responsable de Auditoría Interna
- Responsable de Cumplimiento Normativo
- Responsable de Riesgo Global
- Dirección de Zonas
- Subdirección de Zona
- Dirección de Marketing
- Dirección de Prevención de Blanqueo de Capitales
- Dirección de Coordinación Jurídica
- Dirección de Contabilidad

3 Gobierno corporativo

3.1 Consejo Rector

3.1.1 Funciones

El Consejo Rector tiene constituido en su seno un Comité de Remuneraciones y Nombramientos encargado de proponer 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 el Comité de Remuneraciones.
3. Aprobar la política de determinación del colectivo identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación que anualmente se lleve a cabo

3.1.2 Remuneración

La remuneración del Consejo Rector será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento. Actualmente los miembros del Consejo Rector, únicamente perciben dietas por asistencia o funciones de representación y compensación de gastos de viaje.

3.2 Comité de Nombramientos y Remuneraciones

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones será el órgano encargado de establecer la política general de remuneraciones e incentivos.

El Comité tiene como funciones principales las siguientes:

- Evaluar la idoneidad de los miembros del Consejo Rector y colectivo identificado.
- Aprobar 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.
- Aprobar la política de retribución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- 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.
- Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
- 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 el Comité.
- Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General de la entidad. 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 deberá adoptar el Consejo Rector teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público.

- Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones, y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.
- Asegurar que la entidad aplica una política de remuneración no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, en caso de existir, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
- 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 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 la caja de una base sólida de capital.
- El régimen de composición y funcionamiento del Comité será establecido por su propio reglamento interno.

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.

3.3 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 Remuneraciones, cuando se le requiera, en la determinación 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 del Grupo.

3.3.2 Funciones específicas

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

- a) Gestión de Personas:
 - Coordinar la Política con la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.
 - Coordinar el seguimiento de la aplicación de la Política y evaluar su funcionamiento.
 - Custodiar los contratos de trabajo.
 - Elaborar el informe anual de remuneraciones en el que se detallan las actuaciones realizadas durante el ejercicio correspondiente para posteriormente elevarlo al Comité de Remuneraciones.
 - Llevar a cabo el resto de acciones a que se refieren los capítulos 5 y 6 de esta Política.
- b) Gestión Global del Riesgo: Valorar cómo afecta la estructura de la remuneración variable al perfil de riesgo de la Entidad.
- c) Cumplimiento Normativo:
 - Analizar cómo afecta la estructura de remuneraciones al cumplimiento de la normativa y políticas internas por parte de la Entidad.
 - 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 de auditoría.

4 PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo de la Caja. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados.

La valoración de los resultados se realizará, siempre y cuando sea posible, en un horizonte plurianual, garantizando de esta manera que se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparte a lo largo del ciclo económico subyacente de la entidad y sus riesgos empresariales.

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.

Además, la política de remuneración asegura la no discriminación en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Y su coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

Por otro lado, la 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 el diseño de esta política se han considerado las directrices ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID) ("Directrices de la ESMA"), con el objeto de evitar los conflictos de interés y alinearse 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 empresa 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, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

De cara a cumplir con los principios y objetivos anteriormente descritos, quedan prohibidas en la Entidad las siguientes actuaciones:

a) Remuneración variable garantizada. La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables. Con carácter excepcional, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo, y en un % inferior al 15% de retribución variable.

b) Pagos por rescisión anticipada. Las indemnizaciones en caso de despido pactadas en contrato (blindajes) se determinarán conforme a un procedimiento de cálculo tasado, en línea con las estructuras generales de gobierno de la Entidad en materia de empleo.

c) 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 RETRIBUTIVA

Los componentes de la remuneración serán:

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 incluirán 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 al Comité de Remuneraciones. 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.

5.2.2 Niveles de medición del riesgo y 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.



Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen los resultados de la Entidad y los resultados de la unidad de negocio de que se trate. Los resultados cualitativos incluirán, entre otros, el desempeño y la calidad de los servicios que se presten a los clientes.

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.

Los objetivos cuantitativos se medirán de forma individual por Gestión de Personas aplicando los criterios establecidos por el Comité de Dirección y aprobados por el Comité de Remuneraciones, y Consejo Rector.

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 incluirán objetivos ESG para todos 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.

El Comité de Remuneraciones 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 Gestión de Personas 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.

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.
- A efectos de la determinación de la Retribución Variable Anual, la Dirección por Objetivos no debe tener como criterio único la evolución del negocio, debiéndose tener en cuenta criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de estos, entre otros.
- 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.
- Corresponde a la Directora de Auditoría Interna y al Director de Cumplimiento Normativo 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, así como participar en el diseño de la política y prácticas de remuneración.
- La Dirección de Cumplimiento Normativo verificará las políticas y prácticas de remuneraciones específicas para los profesionales de la red comercial del Banco, con el asesoramiento del órgano encargado de la función de control y verificación del cumplimiento de la Entidad, con la finalidad de dar cumplimiento a las Directrices de la ESMA adoptadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), así como a las restantes directrices que la CNMV pueda establecer a este respecto en cada momento.

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 al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

5.3 Plan de Pensiones de aportación definida

En lo que respecta a los planes de pensiones, la entidad dispone de un Plan de Pensiones de aportación definida para los empleados, normalizado según el Reglamento del Plan de Pensiones, creado en base a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

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, y aprobados por el Comité de Dirección y Consejo Rector.

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 del Comité de Nombramientos y Remuneraciones 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 2021/923 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"). Este colectivo será comunicado al Banco de España anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

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

6.2 Ratio máximo 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 30 % del componente fijo.

El aumento del ratio máximo descrito (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.

6.3 Reducción de la Retribución Variable Anual y del Incentivo a Largo Plazo 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 o del Incentivo a Largo Plazo, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable si se producen las siguientes circunstancias:

- Existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de Caja Rural Central.
- Comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de Caja Rural Central.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Caja Rural Central 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 el Comité de Nombramientos y Remuneraciones 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 accionistas.

El Comité de Remuneraciones 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 del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

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.

La remuneración de las unidades de control y gestión seguirá los siguientes principios:

- El método para determinar la remuneración de las personas relevantes de las unidades de control y gestión no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- El nivel de remuneración de los empleados de las unidades de control y gestión deberá permitir a la Entidad contratar personal cualificado y con experiencia para estas funciones.
- La relación entre remuneración fija y variable del personal de las unidades de control y gestión deberá ponderarse a favor de la remuneración fija.
- Si reciben remuneración variable, esta parte 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 ningún caso la remuneración variable será superior al 30 % del total de la retribución estable.
- La retribución de los responsables de las unidades de control y gestión será supervisada por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

6.5 Abono de la Retribución Variable Anual y del Incentivo a Largo Plazo

Como criterio general, la liquidación de los incentivos, siempre que los procesos operativos lo permitan, se llevará a cabo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al devengado.

Cuando la entidad no cumpla con lo recogido en el punto 6.5.3 Principio de proporcionalidad realizará el pago en instrumentos y en diferimiento que se detalla en los puntos 6.5.1 y 6.5.2

6.5.1 Pago en instrumentos

En relación con el abono del 50% de la Retribución Variable en instrumentos, Caja Rural Central abonará al menos, el 50% de la retribución variable, tanto diferida, como no diferida mediante aportaciones al capital, al objeto de ligar la remuneración variable con los resultados, positivos o negativos, de la entidad.

El instrumento de capital que se entregue al colectivo identificado como parte de su Retribución Variable, tanto diferida como no diferida, estará sometido a una política de retención de un año.

6.5.2 Diferimiento

El 40% de la Retribución Variable (i.e. tanto de la Retribución Variable Anual como el Incentivo a Largo Plazo) 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 instrumentos 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 instrumentos 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 instrumentos 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 instrumentos con período de retención de un año.

El 60% restante de la Retribución Variable (i.e. tanto de la Retribución Variable Anual como del Incentivo a Largo Plazo) se abonará en la Fecha de Abono General de la siguiente manera:

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

En caso de que la cuantía de la Retribución Variable de los miembros del Colectivo Identificado supere de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España, se diferirá como mínimo el 60% del pago de la misma para dichos profesionales.

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 Caja Rural Central 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.

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, Caja Rural Central 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 remuneración 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 los objetivos fijados para el beneficio neto de la entidad no se cumplen, al menos en un 70%.
 2. Cuando se evidencie un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero por parte de la unidad de negocio correspondiente, de tal modo que no alcance el 70% de los resultados presupuestados.
 3. 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.
 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. 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.
 6. Reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
 7. 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 la entidad 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).
- vii. Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que ésta pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

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 alguna de las circunstancias previstas en los puntos 1 y 2, 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 equivalente con lo establecido en el documento aprobado por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones en el que se establecen las reglas de consecución de retribución variable.
- b. Si se produce la circunstancia prevista en el punto 3, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, en un porcentaje del 10%.
- c. Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 4 y 5, 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%.
- d. Si se produce la circunstancia prevista en el punto 6, 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.

e. Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 7, 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 7, 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, la entidad 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. 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.
6. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o Caja Rural Central 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.
7. 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).
8. Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.
9. Reformulación material de los estados financieros del Grupo, 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 8, 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 9, 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

El Comité de Remuneraciones 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 del Comité de Remuneraciones.

6.7 Condiciones particulares en supuestos de extinción de la relación laboral

El abono de la indemnización que, en su caso, corresponda con ocasión de la extinción del contrato del profesional perteneciente al Colectivo Identificado se realizará de acuerdo con lo que en su caso exija el Banco de España en desarrollo de la LOSS o normativa vigente en su momento.

A este respecto, en caso de que la indemnización a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado sea superior a la indemnización legal prevista en la normativa laboral, el importe que exceda de la indemnización legal se abonará de acuerdo al procedimiento descrito en el apartado 6.5. de esta Política. A estos efectos, el término “retribución variable” se entenderá referido al importe que exceda de la indemnización legal a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado.

Los importes no diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos en caso de que el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, determine que han concurrido las siguientes circunstancias:

- Que Caja Rural Central haya obtenido resultados negativos en el año inmediatamente anterior a la fecha de resolución anticipada del contrato.
- Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan resultados negativos en el área o división en el que la persona perteneciente al colectivo identificado ejerza su responsabilidad.
- Que durante los doce meses anteriores a la fecha de resolución anticipada del contrato los ratios de solvencia de la Entidad hayan sido calificados como excesivamente ajustados por la autoridad supervisora competente.

- Que se encuentre vigente en la fecha de resolución anticipada del contrato una exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Caja Rural Central de restringir su política de distribución de dividendos.

Los importes diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos (“malus”) en caso de que el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Remuneraciones, determine que Caja Rural Central haya obtenido resultados financieros negativos que afloren con posterioridad a la fecha de resolución anticipada del contrato y que dichos resultados sean imputables a la persona perteneciente al colectivo identificado.

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.

El Comité de Dirección 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 el Comité de Dirección 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

Caja Rural Central 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, Caja Rural Central hará una evaluación interna central e independiente sobre la política retributiva de los miembros del Consejo Rector y del Comité de Dirección de la entidad, así como del 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.

ANEXO I

Principio de proporcionalidad

Se ha considerado que, atendiendo a su dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de su actividad, la entidad es una entidad no compleja, por lo que se justifica una aplicación proporcionada de los principios de remuneración y por tanto, la no aplicación de algunas disposiciones a determinados colectivos, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

El principio de proporcionalidad en la Política puede conducir a la no aplicación de algunos requisitos como consecuencia del perfil de riesgo, la propensión al riesgo y la estrategia de la institución.

Criterios a tomar en consideración para la aplicación del principio de proporcionalidad en Caja Rural Central (CRC):

I. Por tamaño

Por su forma jurídica (Sociedad Cooperativa de Crédito), este sector representa en el conjunto del sector financiero español un peso reducido en:

- Porcentaje de los activos
- Porcentaje del crédito a la clientela
- Porcentaje tanto del margen de interés total como del margen bruto

Los activos totales de CRC están muy por debajo de los que aplica la propia circular 2/2016, en el que indica como umbral de volumen de activos igual o superior a 10.000 millones de euros para hacer exigibles determinadas obligaciones relacionadas con el gobierno y la organización interna de las entidades, por lo que parece razonable utilizar por analogía, dicho criterio a los efectos de determinar el tamaño y complejidad de la entidad.

Tanto la ratio de capital total como la ratio de capital nivel I se encuentran ambas por encima del 8 % que exige la normativa vigente.

II. Por organización interna

La estructura jerárquica en CRC es sencilla, existiendo una jerarquía clara y definida de los distintos puestos de trabajo, tanto en los Servicios Centrales como en la Red de Sucursales.

En lo que respecta a la proporcionalidad entre categorías de empleados, se han tenido en cuenta aspectos tales como el nivel de responsabilidad, el alcance de las obligaciones que pueda tener que aceptar un empleado que asuma riesgos en nombre de la entidad, la proporción entre retribución fija y variable, etc.

III. Por naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades

El crédito destinado a particulares en CRC, es superior al correspondiente al Sector Financiero.

La financiación de empresas, se concentra especialmente en pymes del ámbito de actuación de la entidad (Alicante y Murcia, fundamentalmente).

Un porcentaje elevado del riesgo de crédito de la entidad corresponde a las categorías de riesgo bajo y sin riesgo apreciable, siendo significativamente mayor dicho porcentaje si se incluye el denominado riesgo medio-bajo.

ANEXO II DETERMINACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y DIRECTIVOS EN EL PERFIL DE RIESGO



PE.9957.002.A.
Anexo DETERMINAC