



## **INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO RECTOR Y DE LA COMISIÓN DE CONTROL Y A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DE CAJA RURAL DE EXTREMADURA, SOCIEDAD COOPERATIVA DE CRÉDITO**

---

### **1. NORMATIVA, ÓRGANO DECISORIO Y SISTEMA RETRIBUTIVO**

Para la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector, la Comisión de Control y el Colectivo Identificado de Caja Rural de Extremadura, se ha tenido en cuenta la normativa sectorial y demás doctrina vigente que resultan de aplicación a la Entidad como Sociedad Cooperativa de Crédito, encontrándose identificado todo ello en el apartado 3 de la propia Política de Remuneraciones, relativo a normativa de aplicación.

En el marco de lo establecido en los Estatutos Sociales, el Consejo Rector es el órgano de gobierno, gestión y representación de Caja Rural de Extremadura, asume cuantas facultades no están reservadas por Ley o por los Estatutos a otros órganos sociales, correspondiéndole además, la representación de la Caja, en juicio y fuera de él, con respecto a todos los asuntos concernientes a la misma.

Así mismo, los Estatutos Sociales disponen la existencia de un Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en materia de remuneraciones, tiene las siguientes competencias:

- 1) Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Caja, que deberá adoptar el Consejo Rector teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, los inversores y otras partes interesadas en la Caja, así como el interés público.
- 2) Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Caja. El referido informe será sometido al Consejo Rector.

- 3) 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 incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.
- 4) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.
- 5) Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo con base en los criterios contenidos en la Política de Remuneraciones de la Caja.
- 6) 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.
- 7) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en su Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector, así como cualquier otra que por normativa legal, reglamentaria, o estatutaria le esté específicamente atribuida.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones está compuesto por consejeros que no tienen asignadas funciones ejecutivas, y el Presidente del citado Comité además de su condición de Consejero no ejecutivo, deberá revestir la condición de Consejero independiente.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones está compuesto por los siguientes miembros:

- |              |  |
|--------------|--|
| ▪ Presidente | D. Valentín Nieto Cendrero                       |
| ▪ Secretario | D. Juan Carrasco Mateos                          |
| ▪ Vocal      | D <sup>a</sup> . Cecilia Calderón Villalba       |
| ▪ Vocal      | D <sup>a</sup> . María Mercedes Vaquera Mosquero |

A los efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones se ha reunido cuatro veces durante el ejercicio 2021.

De conformidad con la normativa vigente, la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo Rector se someterá a la aprobación de la Asamblea General, debiéndose aplicar el mismo régimen jurídico a los miembros de la Comisión de Control dada la identidad de estatuto que se aprecia con los miembros del Consejo Rector, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59.6 de los Estatutos Sociales.

La Política de Remuneraciones vigente durante el ejercicio 2021 para los miembros del Consejo Rector y de la Comisión de Control fue aprobada en la Asamblea General de Caja Rural de Extremadura celebrada el 16 de junio de 2018, previo Informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones en su sesión de 16 de mayo de 2018, con base en el cual el Consejo Rector, en la sesión de 16 de mayo de 2018, acordó por unanimidad proponerla a la Asamblea General. Dicha Política fue aprobada por unanimidad, con 1.580 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, existiendo un cuórum de 241 socios presentes y 69 socios representados, con un total de 1.580 votos válidos.

Con posterioridad, la Asamblea General de Caja Rural de Extremadura en su sesión de 15 de junio de 2019 aprobó la modificación de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector y de la Comisión de Control para incluir un seguro de accidentes, como compensación de los daños y perjuicios que originaría el accidente de un miembro del Consejo Rector o de la Comisión de Control en el ejercicio de su función con un capital asegurado de 90.000 euros. Esta modificación fue acordada, previo Informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones en su sesión de 21 de mayo de 2019, con base en el cual el Consejo Rector, en la sesión de 21 de mayo de 2019, acordó por unanimidad proponerla a la Asamblea General.

La Política de Remuneraciones de Caja Rural de Extremadura se basa en los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.
- Aprobación y revisión periódica por parte del Consejo Rector, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna central e independiente.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Supervisión por parte del Consejo Rector, del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y de la Dirección General de la remuneración de los empleados encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

El Sistema de Retributivo de la Entidad se estructura del siguiente modo:

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

Los componentes de la remuneración serán:

- a) Remuneración estable, incluyendo la remuneración adicional a la establecida en los acuerdos de empresa y convenio colectivo.
- b) Remuneración variable basada en objetivos y desempeño.

La remuneración variable está basada en los siguientes aspectos:

- Objetivos de carácter cuantitativo: éstos incluyen el cumplimiento de objetivos de la Entidad y de la unidad de negocio de que se trate. Estos objetivos están expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y hacen referencia a resultados concretos. Se miden de forma individual aplicando los criterios previamente establecidos por Recursos Humanos.
  - Objetivos de carácter cualitativo: incluyen entre otros, el desempeño y la calidad de los servicios que se prestan a la Entidad.
- c) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

La remuneración estable estará determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño y la experiencia profesional. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio.

La remuneración variable estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo y deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo. Estos objetivos serán establecidos anualmente por la Dirección General.

Caja Rural de Extremadura fija como ratio máximo de remuneración variable el 25% de la remuneración fija, y no se contempla que la Asamblea General pueda aprobar un nivel de componente variable superior al 100% del componente fijo.

Además, la Entidad dispone de un Plan de Pensiones de aportación definida para los empleados, normalizado según el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo. Todos los empleados con dos años de antigüedad tienen derecho a pertenecer al mismo. La distribución se realiza en un 50% de la cuantía global de la aportación en proporción a la antigüedad de cada empleado en la empresa y el otro 50% en base a la remuneración bruta total que haya tenido cada empleado en el ejercicio anterior. La cuantía anual a distribuir es un porcentaje de su Beneficio Antes de Impuestos siempre y cuando este sea positivo.

No existen en la Entidad beneficios discrecionales de pensiones.

## 2. COLECTIVO IDENTIFICADO

Los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil riesgo de la Entidad constituyen, junto con los que ejercen funciones de control, el denominado “colectivo identificado”, cuya composición es la siguiente:

- **Miembros del Consejo Rector**
- **Miembros de la Comisión de Control**
- **Director General**
- **Subdirectora General y Directora del Área financiera**
- **Director del Área de Riesgos**
- **Director del Área de Negocio**
- **Director del Área de Medios e Innovación**
- **Secretario General**
- **Responsable de Control de Riesgos**
- **Responsable de Seguimiento del Riesgo**
- **Responsable de Cumplimiento Normativo**
- **Jefa del Departamento de Auditoría Interna**
- **Responsable de Asesoría Jurídica**
- **Jefa del Departamento de Recursos Humanos**

## 3. CLÁUSULAS ESPECÍFICAS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO

La remuneración variable aprobada para los miembros del Colectivo Identificado se encuentra sometida a la aplicación de determinadas normas específicas, de entre las que es preciso destacar las siguientes:

- i. **Pago en aportaciones al capital social y periodo de retención:** con una remuneración variable igual o superior al 25% de la remuneración fija o igual o superior a 25.000 euros, se abonará un 50% de la remuneración variable en aportaciones al capital social de la Caja, que estarán sometidas a un período mínimo de retención de un año, durante el cual no podrá disponerse de las mismas.
- ii. **Diferimiento del sistema de remuneración variable:** con una remuneración variable igual o superior al 25% de la remuneración fija o igual o superior a 25.000 euros, la remuneración variable de Caja Rural de Extremadura se ajustará a la siguiente estructura de diferimiento:
  - El 60% de la remuneración variable se abonaría en la misma fecha que se abone dicha remuneración para el resto de personal de la Caja (“Primera Fecha de Abono”).

- El restante 40% de la remuneración variable se abonaría de acuerdo con el siguiente calendario:
  - a. un tercio, transcurridos no menos de 12 meses desde la Primera Fecha de Abono;
  - b. un tercio, transcurridos no menos de 24 meses desde la Primera Fecha de Abono;
  - c. un tercio, transcurridos no menos de 36 meses desde la Primera Fecha de Abono.
  
- iii. **Reducción de la remuneración diferida y recuperación de las remuneraciones ya satisfechas:** con una remuneración variable igual o superior al 25% de la remuneración fija o igual o superior a 25.000 euros, la remuneración variable pendiente de abono podrá ser objeto de reducción, por aplicación de la cláusula “malus”, en caso de que la Caja obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos en los términos previstos en la Política de Remuneración y, asimismo, la remuneración variable ya satisfecha podrá ser objeto de recuperación por la Caja, por aplicación de la cláusula “clawback”, en las circunstancias previstas en la Política de remuneraciones.

#### 4. REMUNERACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

El artículo 33.1.c) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito establece que la labor que desarrollan los profesionales que ejercen funciones de control debe ser independiente de las unidades de negocio que supervisan. Para garantizar esta independencia la norma obliga a que las unidades de control sean remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlan.

Por lo tanto, la remuneración variable de los empleados con funciones de control debe ser evaluada con criterios diferentes a las unidades de negocio que controlan, incluyendo las decisiones de negocio en las que están involucrados.

La remuneración de las funciones de control de Caja Rural de Extremadura cumplirá con los siguientes requisitos:

- Se aplica al personal que ejerce “funciones de control”, en las que se entienden incluidas las funciones de gestión de riesgos, cumplimiento, auditoría interna, recursos humanos, asesoría jurídica, control de riesgos y otras funciones similares.
- Se establece un ratio significativamente más bajo entre los componentes variables y fijos de la remuneración para las funciones de control que el establecido para las unidades de negocio que controla. Para ello se fija como ratio máximo de remuneración variable el 15% de la remuneración fija.
- Los objetivos en que se basa la remuneración variable que perciban estos profesionales están relacionados con sus funciones, con independencia del resultado financiero individual del área de negocio que controlen. Se trata, esencialmente, de objetivos de control.

Los empleados de estas unidades serán valorados por su inmediato superior a través de un cuestionario que elaborará el Departamento de Recursos Humanos, previa coordinación con el Área correspondiente y validado por Dirección General. Este cuestionario de objetivos será objeto de revisión periódica por Recursos Humanos, en coordinación con el Área y con la validación por el Director General.

En tales cuestionarios se recogerán datos acerca del cumplimiento de alguno de los siguientes objetivos:

✓ **Objetivos de servicio o de calidad percibida por el resto de departamentos de la Caja**

Estos objetivos podrán ser alguno de los siguientes:

- La nota obtenida en la encuesta de “*cliente interno*”.
- Una evaluación subjetiva realizada por el Director General sobre el nivel de disponibilidad del departamento y su interacción con las áreas a las que da soporte.
- Adecuación a algún nivel de estándar de calidad (ISO, EFQM u otra).

✓ **Objetivos de gestión financiera del departamento.**

Estos objetivos podrán ser alguno de los siguientes:

- Adecuación del gasto realmente realizado por el departamento al número de operaciones, terminales, oficinas o personal de la Caja.
- Identificación de los gastos de otras áreas que puedan derivarse de una actuación mejorable por parte del departamento.
- Mediciones tomando en consideración una magnitud global de la Caja (total de operaciones, ingresos, gastos, etc.).
- Optimización de los procedimientos respecto al presupuesto.

✓ **Objetivos “técnicos”.**

- Ejecución de alguno de los proyectos clave para la función de control, identificados por el Área correspondiente y validados por la Dirección General.

✓ **Objetivos de mejora de procesos.**

Los objetivos podrían fijarse en base al número de procesos en el ejercicio haciendo referencia al nivel de recursos humanos o recursos externos en el periodo de comparación. Normalmente en este tipo de objetivos es necesario hacer referencia a los niveles obtenidos en periodos anteriores o segmentar por tipo de actividad (adecuando el objetivo al tipo de oficina, por ejemplo).

En aquellos casos en los que el momento de inicio y fin es inequívoco puede fijarse un objetivo en función del periodo medio de ejecución de los procesos.

Los objetivos referidos en los cuestionarios se comunicarán a los empleados de cada Área de control para su conocimiento previo.

- Con independencia de lo anterior, y para que la remuneración variable de este personal esté alineada con la solvencia y estabilidad de la Caja, solo se activará cuando el rendimiento de la Caja en su conjunto lo permita, con arreglo a los parámetros generales fijados, pero siempre que no se produzcan riesgos que generen conflicto de intereses.
- El personal de servicios centrales que proceda a la aprobación de una transacción, la toma de decisiones o el asesoramiento sobre temas de riesgo y de control financiero que se relacionen directamente con un incremento de su remuneración variable, quedará excluido de tal incremento, y si se aprecia dolo quedará excluido de la remuneración variable.
- La remuneración variable de los miembros del Comité de Dirección se llevará a cabo mediante valoración realizada por el Director General y con el visto bueno del Presidente de la Entidad, y supervisada directamente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

## 5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO RECTOR Y DE LA COMISIÓN DE CONTROL

El artículo 49.4 de los Estatutos Sociales prevé, entre otras cuestiones, que “con carácter general el ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector, no dará derecho a retribución alguna, si bien deberán ser compensados de los gastos que les origine su función en la cuantía y actualizaciones pertinentes que fije la Asamblea General”.

Por ello, la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo Rector y de la Comisión de Control queda circunscrita a una política de compensación de gastos y de cobertura del riesgo de accidente en el ejercicio de sus funciones como compensación de los daños y perjuicios que les originaría el mencionado siniestro.

El sistema de compensación de gastos que origine la función de miembro del Consejo Rector o de la Comisión de Control será el siguiente: **Asistencias** (se entiende por “asistencia” la compensación que procede abonar por concurrencia a las reuniones de órganos colegiados o por la asistencia a las reuniones, comparencias, o actividades que se incluyen en el acuerdo de la Asamblea General), **Gastos de kilometraje** (los miembros del Consejo Rector serán compensados de los gastos de kilometraje, en la misma cuantía que perciben los empleados de la Caja), **Gastos** (los miembros del Consejo Rector serán compensados de cualesquiera otros gastos que se ocasionen con motivo del desempeño de sus cargos o cuando actúen en representación de la Caja, previa justificación de los mismos) y **Seguro de accidente en el ejercicio de su función** (como compensación de los daños y perjuicios que originaría el accidente de un miembro del Consejo Rector o de la Comisión de Control en el ejercicio de su función, se cubre tal riesgo por un seguro de accidentes con un capital asegurado de 90.000 euros).

## 6. DETALLE DE LAS REMUNERACIONES TOTALES PERCIBIDAS EN 2021 CORRESPONDIENTES A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO RECTOR Y LA COMISIÓN DE CONTROL Y RESTANTES MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO.

### 6.1. Remuneración de los miembros del Consejo Rector y de la Comisión de Control en el ejercicio 2021 (en miles de euros):

#### CONSEJO RECTOR

Nombre	Cargo	Ejercicio	Asistencias	Gastos de Kilometraje	Gastos
D. Urbano Caballo Arroyo	Presidente	2021	21	1	0
D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> Mercedes Vaquera Mosquero	Vicepresidenta	2021	7	0,1	0
D. Antonio M <sup>a</sup> Godoy Jiménez	Secretario	2021	8	0,3	0
D. Valentín Nieto Cendrero	Vocal	2021	7	0,2	0
D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> Victoria Bazaga Gazapo	Vocal	2021	8	0,2	0
D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> Rosa Escobar Rodero	Vocal	2021	7	0,2	0
D <sup>a</sup> Cecilia Calderón Villalba	Vocal	2021	7	0,1	0
D. Mario Mera Gómez Bravo	Vocal	2021	6	0,2	0
D. Emiliano Zamora Alba	Vocal	2021	6	0,2	0
D <sup>a</sup> . Celia Derecho Montes	Vocal	2021	6	0,1	0
D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> Montserrat Retamar Pozo	Vocal	2021	6	0,1	0
D. Juan Carrasco Mateos	Vocal	2021	7	0,3	0
<b>TOTAL DIETAS DEVENGADAS 2021 (en miles de euros)</b>				<b>99</b>	

#### COMISIÓN DE CONTROL

Nombre	Cargo	Ejercicio	Asistencias	Gastos de Kilometraje	Gastos
D. Juan Barrena Torres	Presidente	2021	7	0,2	0
D. Antonio Jesús Alcobendas Vázquez	Secretario	2021	8	0,2	0
D. Antonio Agustín Espacio Garrón	Vocal	2021	6	0,1	0
D. Álvaro Doblaz Ramos	Vocal	2021	6	0,1	0
D. Luis Matute García	Vocal	2021	6	0,1	0
<b>TOTAL DIETAS DEVENGADAS 2021 (en miles de euros):</b>				<b>34</b>	

La remuneración pagada a los miembros del **Comité de Nombramientos y Remuneraciones** durante el ejercicio 2021 (en miles de euros) ascendió a 28,7.

### 6.2. Remuneración agregada del Colectivo Identificado percibida durante el ejercicio 2021 (en miles de euros):

La remuneración agregada de los restantes miembros del Colectivo Identificado (excluidos los miembros del Consejo Rector y de la Comisión de Control) es la reflejada en el cuadro siguiente:

Remuneraciones percibidas por el Colectivo Identificado en 2021 (en miles de euros)	
Número de beneficiarios	12
Importe de la remuneración fija percibida total para el ejercicio 2021	870
Importe de la remuneración variable percibida en el ejercicio 2021	88
En metálico	88
En acciones o instrumentos de patrimonio	
En otros instrumentos	
Remuneración Diferida percibida en 2021	20
En metálico	20
En acciones o instrumentos de patrimonio	
Pagos por nuevas contrataciones	
Número de destinatarios de indemnizaciones por despido	
Importe total de indemnizaciones por despido pagadas en el ejercicio	

A modo de resumen de los dos puntos anteriores, se presenta el siguiente cuadro con la remuneración percibida agregada (en miles de euros) de todos los miembros del Colectivo Identificado durante el ejercicio 2021, desglosada por ámbito de actividad, sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual o superior al millón de euros:

Remuneraciones del Colectivo Identificado 2021	Dietas	Remuneración Fija	Remuneración Variable	Remuneración Total
Consejeros y miembros de Comisión de Control	134			134
Banca Comercial				
Banca de Inversión				
Gestión de Activos				
Resto		870	88	958