

PRÁCTICAS Y POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo de Caja rural de Soria (en adelante la Entidad) y sus accionistas.

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la **política retributiva** se rige por los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.
- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano de dirección, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna 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 órgano de dirección de la remuneración de los directivos 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.
- Además, de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088 la política de remuneración de los asesores financieros debe fomentar el asesoramiento en relación con los riesgos de sostenibilidad (o riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo

En el marco citado, la Entidad dispone de un **Comité de Nombramientos y Remuneraciones** cuya composición en el ejercicio 2024 fue la siguiente, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (un tercio del total, incluido el presidente)

Los componentes de la Comisión son (hasta 30/09/2024):

Miembros	Cargo
Dña. Rosa Gallego Gallego	Consejera
Dña. Begoña Asenjo Martin	Consejera
D. Ernesto Cortés Jodrá	Consejero
D. D. Álvaro Llorente Lablanca	Representante de los Trabajadores

A partir del 01/10/2024

Miembros	Cargo
Dña. Rosa Gallego Gallego	Presidenta de la Comisión
Dña. Susana María Beltrán Latorre	Vocal Consejera
D. Ernesto Cortés Jodrá	Vocal Consejero
D. Álvaro Llorente Lablanca	Vocal Representante de los Trabajadores

Además, asistirán al mencionado Comité, el Director General y el Director de RRHH, que realizará las funciones de Secretario de la Comisión y levantará actas de las reuniones que se realicen. Durante el ejercicio 2024 este Comité se reunió en tres ocasiones, los días 21 de febrero, 26 de abril y 22 de mayo de 2024.

Esta comisión asume íntegramente las funciones encomendadas a la comisión de idoneidad, incluido el informe previo favorable para el nombramiento de los miembros de Consejo Rector, Director General o asimilados. A la fecha todos los miembros cuentan con el informe favorable.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones desempeñará las siguientes funciones:

Aprobar la política de retribución del Comité de 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 debido a 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 si no estuvieran incluidos en los apartados 2 y 3 anteriores.

Ser informados previamente de los nombramientos previstos de personas para los puestos enumerados en los puntos 2, 3 y 4 anteriores pudiendo ordenar la suspensión temporal del nombramiento hasta la decisión definitiva del Consejo Rector.

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 la Comisión.

Velar por la observancia de la política retributiva establecida en Caja Rural de Soria 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). 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.

Informar al Consejo sobre la implementación y correcta aplicación de la política.

Informar previamente de todas aquellas propuestas que el Consejo Rector someta a la aprobación de la Asamblea General de Socios en materia de retribución y/o compensación de gastos de los Consejeros de la Caja así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo que desempeñen funciones ejecutivas y velará por su observancia.

Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Comisión de Evaluación de Idoneidad y el propio Consejo Rector de la Caja: identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Junta General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.

Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Comisión de Evaluación de Idoneidad y el propio Consejo Rector de la Caja: evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.

Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Comisión de Evaluación de Idoneidad y el propio Consejo Rector de la Caja: evaluar periódicamente, al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector haciendo recomendaciones al mismo con respecto a posibles cambios.

Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Comisión de Evaluación de Idoneidad y el propio Consejo Rector de la Caja: evaluar periódicamente, al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de este en su conjunto e informar al Consejo Rector en consecuencia.

Revisar periódicamente la política del Consejo Rector en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.

Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.

La composición del colectivo identificado es revisada anualmente por la Comisión de Nombramientos Remuneraciones, en el ejercicio 2024 ha estado compuesto por 24 miembros.

De acuerdo con la actual estructura de control y gestión del riesgo, ninguna persona puede tomar decisiones en materia de riesgos que puedan poner en peligro la organización en su conjunto, sus resultados o su base de capital, ya que se exige que las decisiones se adopten por las instancias competentes en función de un esquema de delegación establecido.

El **sistema de remuneración** del Colectivo Identificado la Entidad se estructura del siguiente modo:

Los componentes de la retribución son:

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la remuneración total.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo sus principales características las siguientes:
 - Dependiente y adecuada al desempeño individual de los empleados y de sus respectivas unidades de negocio o control, así como a los resultados de la Entidad con una visión a largo plazo, considerando el impacto del ciclo económico subyacente así como los riesgos presentes y futuros. En este sentido, la obtención de resultados mediocres o negativos reduce la remuneración variable, incluida la eventual recuperación de retribuciones ya satisfechas.
 - Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
 - Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, sin limitar la capacidad de reforzamiento de su solvencia.
 - Equilibrio entre las cantidades a percibir en metálico y en aportaciones al capital u otros instrumentos financieros de la Entidad, potenciando el compromiso con ésta y su base de capital.
 - Consideración de objetivos no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su independencia.
 - El componente variable de la remuneración total no podrá superar en ningún caso el 40% del componente fijo.
 - La entidad no garantiza el pago de remuneraciones variables con las excepciones contempladas en el apartado 4.2 de la Política de Remuneraciones de la Caja.
 - Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable si se producen determinadas circunstancias.

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

MIEMBROS COLECTIVO IDENTIFICADO
Director General
Director Financiero
Director de Riesgo de Crédito
Director de Negocio
Director de Recursos Humanos
Director de Auditoría
Responsable de Cumplimiento Normativo
Responsable PBC y FT
Responsable Gestión del Riesgo
Director de Medios y Organización
Director de Participadas e Inmuebles no adscritos a la actividad
Responsable de Seguridad

Todos los riesgos a los que está sujeta la actividad de la Entidad son tenidos en cuenta para el cálculo de la **retribución variable** del colectivo identificado. No obstante, en función del área donde las personas afectadas prestan su actividad se tiene en cuenta de una manera preponderante los siguientes **riesgos**:

Área	Riesgo	Medida
Dirección General.	Crédito	Cumplimiento de los límites establecidos por el Consejo Rector
	Tipo de interés	Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés
	Negocio	Indicador de ratio de eficiencia
Financiera /Intervención	Crédito	Cumplimiento de los límites de contrapartida
	Tipo de interés	Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés
	Negocio	Indicador de ratio de eficiencia
Comercial y Riesgo de Crédito	Crédito	Ratio de morosidad

Durante el ejercicio 2024 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes (cifras en miles de euros), sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual o superior al millón de euros ni importe alguno en concepto de indemnización por despido:

Remuneración 2024	Fija	Variable	Total
Colectivo identificado	1.120	278	1.398

La información sobre las remuneraciones desglosada por el ambito de actividad es la que se indica a continuación:

EJERCICIO 2024					
Concepto	Banca Comercial	Banca de Inversión	Gestión de Activos	Actividades Corporativas	Funciones Independientes de Control
Nº personas	2	0	2	4	4
Remuneración Fija	365	0	219	328	209
Remuneración Variable					
Pagada en ejercicio	84	0	58	93	44
Diferida		0			
Remuneración Total	449	0	276	421	252
Remuneración pendiente de pago					

Política Retributiva del Consejo Rector

La remuneración del Consejo Rector será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento. En la actualidad los miembros del Consejo Rector únicamente perciben dietas y compensación de gastos de viaje derivados de su asistencia al Consejo, a los Comisiones constituidos dentro del seno del mismo o a actos consecuencia del desempeño de sus funciones en calidad de Consejeros de la Entidad.

No existen Consejeros ejecutivos en la Caja.

Durante 2024 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 101 miles de euros.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones percibieron por su asistencia a las reuniones celebradas en el ejercicio 2024 en calidad de dietas la cantidad de 2.750 €

Las dietas asignadas al Consejo Rector fueron aprobadas en la Asamblea General celebrado en fecha 27/05/16.