

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, S.C.C.(en adelante la Entidad) y sus socios.

El Consejo Rector de la Entidad, revisará anualmente y supervisará la aplicación y funcionamiento de la Política y de la normativa interna sobre remuneraciones. Además, adoptará las decisiones relativas a la remuneración de sus miembros y del resto del Colectivo Identificado incluida la Alta Dirección.

Para ello, la Entidad dispone de una Comisión de Nombramientos y Remuneraciones que asesorará y prestará apoyo al Consejo Rector en materia de remuneraciones, y podrá proponer cuantos cambios considere necesarios para la mejora del sistema de remuneraciones de la Entidad.

La composición, las funciones y el funcionamiento de la citada Comisión se encuentran regulados en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, aprobado en el mes de abril de 2022 por el Consejo Rector de la Entidad, a propuesta de la Comisión.

La Comisión 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 y resto del Colectivo Identificado, 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 Comisión. El referido informe será sometido a la aprobación del Consejo Rector, dando cuenta en su caso de este a la Asamblea General de la Entidad.
3. Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría 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 debido a 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 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.
5. Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
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. 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 del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Caja sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Caja de una base sólida de capital.

8. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.
9. Aprobar la política de retribución de la Alta Dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
10. Revisar periódicamente la política del Consejo Rector en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.
11. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (al menos un tercio del total incluido el presidente), habiéndose reunido en 3 ocasiones durante el ejercicio 2025: 20 de febrero de 2025, 15 de mayo de 2025 y 9 de septiembre de 2025.

Los componentes de la Comisión son los siguientes:

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

Asisten a la Comisión El Director General, y el Director de RRHH, que realiza las funciones de Secretario de la Comisión.

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.

Los nombramientos de los miembros del Consejo Rector, Director General y Subdirectora General, se han adoptado con informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

POLITICAS DE REMUNERACION

El diseño de esta Política de Remuneraciones se ha llevado a cabo siguiendo las Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID) (“Directrices de la ESMA”), con el objeto de evitar los conflictos de interés y buscar el alineamiento 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 Entidad en el corto, medio y largo plazo.

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, los principios que rigen la **política de remuneraciones de la Entidad** se pueden resumir en los siguientes:

- 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 Consejo Rector, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y la Dirección General 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.

La política de remuneración de la Entidad fue aprobada en el Consejo Rector celebrado el 25 de abril de 2022 y por unanimidad, se estructura del siguiente modo:

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.

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.

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. La relación entre remuneración fija y variable deberá ponderarse a favor de la remuneración fija, no pudiendo exceder del 40% de la misma.

Para la determinación de la retribución variable se definen parámetros de tipo:

- **Cuantitativos:** 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.

En el proceso de evaluación de los objetivos cuantitativos se tendrán en cuenta los tipos de riesgos actuales y futuros incurridos en el desarrollo de la actividad, así como el coste del capital y la liquidez necesaria.

- **Cualitativos:** 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, liderazgo, capacidad directiva, trabajo en equipo, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

PRACTICAS DE REMUNERACIÓN DEL 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. Este colectivo será comunicado al Banco de España anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

La composición del Colectivo Identificado es revisada anualmente por la Comisión de nombramientos y Remuneraciones y propuesta para su aprobación al Consejo Rector, en el ejercicio 2025 ha estado compuesto por 27 miembros.

Los miembros del Consejo Rector, así como directivos y personal 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”. Su composición es la siguiente:

- Miembros del Consejo Rector.
- Dirección General.
- Directora Financiera
- Director de Riesgo de Crédito.
- Director de Negocio.
- Directora de Recursos Humanos
- Director de Medios y Organización
- Director de Participadas e Inmuebles no adscritos a la actividad.
- Director de Auditoría
- Responsable de Cumplimiento Normativo
- Responsable de PBC y FT
- Responsable de Seguridad
- Responsable de Riesgo Operacional

El Consejo Rector de la Caja, a través de su Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, será el encargado de aprobar la Política de Remuneraciones para el conjunto de los empleados de la entidad y específicamente para el colectivo identificado, así como sus modificaciones posteriores.

La Entidad entiende que, 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.
 - 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 3 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:
 - 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 de Soria
 - 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 de Soria.
 - Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Caja Rural de Soria de restringir su política de distribución de dividendos.

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.

ABONO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL

DIFERIMIENTO

Cuando la retribución variable del colectivo identificado supere el 40 % de la retribución fija, la Caja 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) 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, Caja Rural de Soria diferirá como mínimo el 60% del pago de esta para dichos profesionales.

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 de Soria 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 de Soria aplicará los umbrales que se encuentren vigentes en cada momento.

AJUSTE EX POST DEL RIESGO PARA LA RETRIBUCIÓN VARIABLE (cláusulas malus y claw back)

La Retribución 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:

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 Caja Rural de Soria 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 Caja Rural de Soria 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.

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, Caja Rural de Soria 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 de Soria 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

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 con el procedimiento descrito en la política de remuneraciones.

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 Remuneraciones, determine que han concurrido las circunstancias revistas en la política de remuneraciones.

IMPACTO DE LOS RIESGOS ACTUALES Y FUTUROS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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, por este motivo la política de remuneraciones:

- 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.
- 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.

A tales efectos, las funciones de control interno (Gestión Global del Riesgo, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna) analizan la forma en que la política de remuneración afecta a la cultura de riesgos de la Entidad, comunicando las deficiencias encontradas al Consejo Rector, el cual tiene en cuenta las conclusiones obtenidas a la hora de aprobar, revisar y supervisar la política de remuneración.

Por su parte, la persona responsable de Control Global del Riesgo de la Entidad contribuye a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo, así como a evaluar la forma en que afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad.

Por otro lado, la Entidad evalúa los procedimientos adoptados para garantizar que el proceso de remuneración tiene en cuenta todos los tipos de riesgos y comprobar que la política general de remuneración promueve y es coherente con una adecuada gestión del riesgo.

De este modo, tanto el Consejo Rector como el personal con funciones de control interno y comités, colaboran estrechamente para garantizar que la política de remuneración de la Entidad es coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, teniendo en cuenta tanto los riesgos actuales como futuros.

POLITICA RETRIBUTIVA DEL CONSEJO RECTOR

La remuneración del Consejo Rector será la que en cada momento acuerde la Asamblea General de Socios con base en lo establecido por los estatutos de la Caja 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 las Comisiones constituidos dentro del seno de este o a actos consecuencia del desempeño de sus funciones en calidad de Consejeros de la Entidad.

No existen Consejeros ejecutivos en la Caja.

Durante 2025 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 131 miles de euros.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones percibieron por su asistencia a las reuniones celebradas en el ejercicio 2025 en calidad de dietas la cantidad de 3.600€

Las decisiones relativas a la retribución de los consejeros que así lo requieran conforme a la legislación vigente, se someten a la aprobación de la Asamblea General de la Caja. En particular, la Política de Remuneración vigente al 31 de diciembre de 2025 de los miembros del Consejo Rector de la Caja fue incluida en el punto Quinto de Orden del Día de la Asamblea General Ordinaria de Socios de Caja Rural de Soria celebrada el 13 de junio de 2025. Dicha política fue aprobada por unanimidad, con 11.488 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, existiendo un cuórum de 189 Delegados y 12 cargos sociales, con un total de 11.488 votos válidos. En definitiva, la Política de Remuneración vigente fue aprobada por el 100% de los votos emitidos.

INFORMES DE REMUNERACIONES

Durante el ejercicio 2025 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes, desglosadas por el ámbito de actividad (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 concedida respecto del ejercicio 2025 (miles €)	REMUNERACIÓN ÓRGANO DIRECCIÓN			ÁREAS DE NEGOCIO						
	Función de supervisión del órgano de administración	Función de dirección del órgano de administración	Total Órgano de Dirección	Banca de inversión	Banca comercial	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones independientes de control	Todos los demás empleados	Total
Número de empleados del colectivo identificado	14		14		2	2	4	5		13
Remuneración fija total (en euros)	131	-	131	-	412	275	337	294	-	1.318
De la cual: remuneración fija en metálico	131	-	131	-	397	265	321	293	-	1.275
De la cual: remuneración fija en acciones e instrumentos vinculados a acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De la cual: remuneración fija en otros instrumentos	-	-	-	-	14	11	17	1	-	43
Remuneración variable total (en euros)	-	-	-	-	86	58	98	67	-	308
De la cual: remuneración fija en metálico	-	-	-	-	86	58	98	67	-	308
De la cual: remuneración fija en acciones e instrumentos vinculados a acciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De la cual: remuneración fija en otros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remuneración total (en euros)	131		131		498	333	435	361	0	1.627

DATOS REMUNERACIONES CONSEJO RECTOR AÑO 2025

Nombre	Cargo	Periodo de ejercicio	Dietas
D. CARLOS MARTINEZ IZQUIERDO	Presidente	2025	46,6
D. FRANCISCO ESTEBAN CIRIA	Vicepresidente	2025	11,9
Dña. BLANCA GARCIA GOMEZ	Secretaria	2025	12,1
Dña. RAQUEL GARRIDO TARANCON	Vocal Consejera	2025	3,7
Dña. ROSA MARIA GALLEGU GALLEGU	Vocal Consejera	2025	6,1
Dña. MARIA BEGOÑA ASENJO MARTIN	Vocal Consejera	2025	4,6
D. EUGENIO LATORRE MARTINEZ	Vocal Consejero	2025	10,4
Dña. SUSANA MARIA BELTRAN LATORRE	Vocal Consejera	2025	4,4
D. JUAN PABLO RUBIO RUIZ	Vocal Consejero	2025	3,8
D. ERNESTO CORTES JODRA	Vocal Consejero	2025	11,56
D. FRANCISCO JAVIER RODRIGO GOMEZ	Vocal Consejero Laboral	2025	3,65
D. EMILIO JOSE ORTEGA RECIO	Vocal Consejero	2025	5,20
D. ANTONIO GOMEZ GUTIERREZ	Consejero Suplente	2025	3,2
D. RUBEN PEREZ POSTIGO	Consejero Suplente	2025	3,9
TOTAL			131