



COLECTIVO IDENTIFICADO Y POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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.

En el marco citado, la Entidad dispone de una Comisión de Nombramientos y Remuneraciones cuya composición cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito. De conformidad con lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja, sus funciones son las siguientes:

- Informar al Consejo Rector sobre nombramientos, reelecciones, ceses y retribuciones del Consejo, así como sobre la política general de retribuciones e incentivos para los mismos y para la alta dirección.
- Informar, con carácter previo, todas las propuestas que el Consejo Rector formule a la Asamblea General para la designación o cese de los Consejeros, incluso en los supuestos de cooptación por el propio Consejo Rector.
- Elaborar un informe anual sobre las actividades de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, que deberá ser incluido en el informe de gestión.
- Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definir las aptitudes y funciones necesarias en los candidatos para cubrir vacantes en



su seno, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.

- Examinar y organizar la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
- Informar los nombramientos y ceses de altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo.
- Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género.
- Proponer al Consejo Rector:
 - La política de retribución de los consejeros y altos directivos.
 - La retribución individual de los consejeros y la aprobación de los contratos que la sociedad suscriba con cada consejero ejecutivo.
 - Las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la sociedad.
- Consultar al Presidente o primer ejecutivo de la sociedad, especialmente cuando se trate de cuestiones vinculadas a los consejeros ejecutivos y altos directivos
- Analizar las solicitudes que cualquier Consejero pueda formular para tomar en consideración potenciales candidatos para cubrir vacantes de Consejero.
- Resolver sobre las contrataciones de personal relacionado con partes vinculadas.

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

- 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 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.
 - 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.

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 del “Colectivo Identificado”
Director General
Subdirección General
Secretaría General
Director de la Unidad de Riesgo de Crédito
Director de la Unidad de Negocio
Director de la Unidad de Gestión Operativa y Financiera
Director de la Unidad Tecnológica e Innovación
Director de Recursos Humanos y Comunicación
Titular del Servicio de Atención al Cliente
Director de la Unidad de Auditoría Interna
Director del Departamento de Cumplimiento y Riesgo

Durante el ejercicio 2019 la remuneración del colectivo identificado asciende a 1.501 miles de euros.

Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo Rector

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo Rector, fue aprobada por unanimidad (sin votos en contra, ni abstenciones) por la Asamblea General de Caja Rural de Almendralejo, S.C.C. celebrada, con fecha 22 de junio de 2019, con la asistencia de 262 socios, titulares de 13.418 votos.

Tal y como se establece en el artículo 52 de los Estatutos Sociales de Caja Rural de Almendralejo, el ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector dará derecho a retribución fija anual en proporcionalidad a las tareas de gestión encomendadas y representación realizadas, por lo que no deben ser necesariamente igual para todos ellos, ya que su percepción dependerá del desempeño efectivo, volumen y complejidad de las mismas. Además deberán ser compensados de los gastos que les origine su función.



cajalمندralejo

En compensación de estos gastos, las cantidades recibidas por los miembros del Consejo Rector durante el año 2019 ascienden a 29 miles de euros.