

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 Consejo Rector.
- 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 de los requisitos generales de la política, 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 de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones 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 del Grupo, sus funciones son las siguientes:

La Comisión tendrá como funciones principales en materia de nombramientos:

1. Formular con objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento de los Directores Generales y otros empleados que ocupen puestos clave para el desarrollo de la actividad bancaria del Grupo.
2. Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o, en su caso, por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
3. 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.

4. Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño y la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
5. Evaluar periódicamente y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de éste en su conjunto, del Director General y de otro personal clave para el desarrollo de la actividad financiera, en los términos de la normativa reguladora aplicable, e informar al Consejo Rector en consecuencia.
6. Aquellas que les atribuya la Política de evaluación de la idoneidad de altos cargos y otros puestos clave de la Entidad y la normativa vigente en materia de idoneidad de miembros del Consejo Rector y resto del puesto clave de la Entidad.
7. Y cuentas procedan y les atribuya la Ley y su normativa de desarrollo.

La Comisión tendrá como funciones principales en materia de remuneraciones:

1. Proponer para su posterior aprobación por parte del Consejo Rector, la Política Retributiva del Grupo, así como supervisar la correcta aplicación de la misma, basándose para ello en la información suministrada por las diferentes áreas encargadas de su gestión, aplicación y control.
2. Supervisar directamente la remuneración de los altos directivos, incluyendo los encargados de las funciones de control interno.
3. Supervisar, en su caso, los planes de retribución variable y de incentivos para directivos o empleados vinculados a resultados y consecución de objetivos.
4. Informar sobre cuentas cuestiones se sometan a la Comisión en materia de sistema retributivo, de los consejeros, altos directivos y demás colectivo identificado.
5. Asimismo, la Comisión desempeñará cualesquiera otras funciones previstas en el presente Reglamento y/o que pudiera atribuirle a dicha Comisión la normativa legal aplicable en cada momento y/o el Consejo Rector.

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 Negocio Digital.
Director de la Unidad de Gestión Operativa y Financiera.
Director de la Unidad Tecnológica e Innovación.
Director de Recursos Humanos y Comunicación.
Director de la Unidad Jurídica.
Titular del Servicio de Atención al Cliente.
Director de la Unidad de Auditoría Interna.
Director del Departamento de Cumplimiento y Riesgo.

Durante el ejercicio 2020 la remuneración del colectivo identificado asciende a 933 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.

En compensación de estos gastos, las cantidades recibidas por los miembros del Consejo Rector durante el año 2020 ascienden a 31 miles de euros.