

COLECTIVO IDENTIFICADO Y POLÍTICA DE REMUNERACIONES

EUROCAJA RURAL,S.C.C.

Índice

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| 2. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES..... | 2 |
| 3. INFORMACIÓN RELATIVA AL COLECTIVO IDENTIFICADO | 4 |
| 4. SISTEMA RETRIBUTIVO DE EUROCAJA RURAL | 8 |
| 4.1. Principios generales de la política retributiva..... | 8 |
| 4.2. Sistema retributivo. | 9 |
| 4.2.1. Remuneración fija..... | 9 |
| 4.2.2. Remuneración variable..... | 10 |
| 4.2.3. Retribución flexible..... | 14 |
| 5. MEDIDAS PREVISTAS PARA AJUSTAR LA REMUNERACIÓN EN CASO DE DESEMPEÑO INFERIOR AL ESPERADO. | 14 |
| 6. CRITERIOS UTILIZADOS EN LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN PARA TOMAR EN CONSIDERACIÓN LOS RIESGOS PRESENTES Y FUTUROS. | 16 |
| 7. INFORMACIÓN CUANTITATIVA AGREGADA, SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS DURANTE EL EJERCICIO 2020..... | 18 |
| 7.1. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones de los miembros del colectivo identificado, a excepción del Consejo Rector..... | 18 |
| 7.2. Información relativa al Consejo Rector..... | 19 |

1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento tiene como objeto cumplir con los requerimientos de información relativa a la política y las prácticas de remuneración de todos aquellos profesionales que inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad, esto es, el Colectivo Identificado, y que debe publicarse en la página web de EUROCAJA RURAL (<https://eurocajarural.es/>), en el apartado “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones”, conforme a lo establecido en el artículo 450 del Reglamento de la UE número 575/2013, y en los apartados k), y m) de la Norma 60 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero de Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE.

2. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.

Los órganos que intervienen y resultan responsables de la supervisión de la política de remuneraciones de la Caja son el Consejo Rector, el Comité de Remuneraciones y Nombramientos, el Comité de Riesgos, el Comité de Auditoría y el departamento de Cumplimiento Normativo.

La LOSS, en su artículo 36 establece la obligación de constituir un Comité de Remuneraciones. Por su parte, Banco de España en la norma 26 de la Circular 2/2016 en conformidad con el artículo 31.1 y 36.2 de la LOSS, recoge la posibilidad de constituir un comité conjunto de Nombramientos y Remuneraciones cuando el volumen total de activos en la entidad, individualmente considerado, sea inferior a 10.000 millones de euros en la fecha de cierre de los dos ejercicios inmediatamente anteriores.

El artículo 61 bis de los Estatutos Sociales establece, asimismo, que el Consejo Rector deberá disponer en todo caso, con carácter permanente, de al menos, una Comisión de Remuneraciones y Nombramientos, una Comisión de Riesgos y una Comisión de Auditoría, con la composición y funciones establecidas en la Ley y, en su caso, en el Reglamento del Consejo Rector y en sus respectivos Reglamentos.

En el marco citado, tras solicitar la pertinente autorización a Banco de España, desde el 15 de diciembre de 2014, la Entidad dispone de un Comité de Remuneraciones y Nombramientos conjunto, cuya composición es la siguiente:

| Miembros | Cargo |
|--|------------|
| Dña. Ángela María Bejarano de Gregorio (Consejera independiente) | Presidenta |
| D. Francisco Buenaventura Mayol Solís (Consejero independiente) | Vocal |
| D. Alberto Fernando Azaña Rodríguez (Consejero no ejecutivo-Representante de los Trabajadores en Consejo Rector) | Vocal |

Los Consejeros que forman parte del Comité de Remuneraciones y Nombramientos cumplen con los requisitos establecidos en los Estatutos Sociales y la normativa de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, tratándose de personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional, que no arrojan dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente dentro del Comité; se trata de personas con conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones, encontrándose en disposición de ejercer un buen gobierno en la entidad, contando con formación y amplia experiencia práctica para asegurar su capacidad efectiva dentro del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, y en la toma de decisiones, de forma independiente y autónoma, en beneficio de la Entidad.

A mayor abundamiento, la inclusión de la totalidad de consejeros en el Comité de Riesgos y de dos de ellos en la Comisión Ejecutiva, permite la debida colaboración de dichos Comités en el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales, y la toma en consideración del riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios en la política de remuneraciones de la Entidad.

En cuanto a las funciones asumidas por éste comité, de conformidad con lo establecido por el Consejo Rector, se encuentran:

- Preparar y asesorar las decisiones del Consejo relativas a la supervisión, el diseño y la actualización de la política retributiva.
- Revisar el nombramiento de los consultores externos en materia de remuneraciones.
- Asegurar la idoneidad de la información sobre remuneraciones que se pone a disposición de los accionistas.
- Evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para asegurar que la política retributiva tiene en cuenta todo tipo de riesgos y los requisitos de capital y liquidez.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula la retribución y valorar la necesidad de su revisión y de introducir ajustes ex-post.
- Revisar el sistema de remuneración para que contemple los riesgos actuales y futuros, estableciendo criterios de desempeño ajustado al riesgo, a largo plazo.

- Formular la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo Rector, para su toma en consideración por parte de la Asamblea General.
- Supervisar directamente la remuneración de los directivos encargados de las funciones de control interno.
- Identificar y recomendar candidatos para proveer vacantes en el Consejo Rector, así como evaluar anualmente la idoneidad y el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector, y del resto de miembros del colectivo identificado con arreglo a las funciones y competencias propias y específicas de cada puesto.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, tamaño, composición y actuación del Consejo Rector.
- Asesorar y orientar para alcanzar el objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representados con miras a alcanzar dicho objetivo.

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos de la Caja se ha reunido en catorce (14) ocasiones durante el ejercicio 2020, habiéndose examinado y elevado al Consejo Rector la aprobación de las principales cuestiones en materia de remuneraciones, y en particular, como actuaciones destacadas desarrolladas a lo largo del ejercicio se señalan las siguientes cuestiones:

- Idoneidad nuevos consejeros.
- Distribución de cargos.
- Sistema de Retribución Variable 2020.
- Actualización del Colectivo Identificado de la Entidad- Anexo VIII-.
- Acuerdo sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Aprobación del Reglamento del Comité de Remuneraciones y Nombramientos.
- Política de Remuneraciones de la Entidad.
- Informe Anual de Evaluación Interna sobre la Política de Remuneraciones.
- Evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos del Sistema de Retribución Variable y abono de la remuneración variable.
- Informe con Relevancia Prudencial e Informe página web.
- Independencia del departamento de Cumplimiento Normativo.
- Comunicación sobre recomendaciones del supervisor.
- Sistema de Retribución Flexible.
- Paga de participación en los excedentes de la empresa regulada en el artículo 29 del XXI Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

Por otra parte, el artículo 38 de la LOSS recoge que las entidades de crédito tienen que disponer de una unidad u órgano, independiente de las funciones operativas, que asuma la función de gestión de riesgos, proporcional a la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades, que tenga autoridad, rango, recursos suficientes y acceso al Consejo Rector, es decir, un comité de riesgos.

El Comité de Riesgos de la Caja se encuentra constituido por 12 miembros del Consejo Rector.

Dicho Comité se configura como núcleo general de seguimiento y gestión de riesgo de la operativa de la Entidad, y se reúne con carácter mensual.

Entre sus funciones se encuentra, la de colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales, proporcionando, entre otras cosas, información efectiva en su ámbito para el establecimiento de los fondos de remuneración para primas (cantidad máxima de remuneración variable que puede concederse en el proceso de concesión establecido a nivel de la entidad o de una unidad de negocio de la entidad), los criterios de resultados y la concesión de remuneraciones, siempre que se tengan dudas sobre la incidencia en la conducta del personal y el grado de riesgo de la actividad.

A tal efecto, examina, sin perjuicio de las funciones del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios, involucrándose en las funciones de control relevantes, interviniendo en los siguientes hitos:

- Establecimiento del importe de la retribución variable objetivo de cada ejercicio y de los niveles de consecución de las métricas asociadas a su devengo.
- Proceso de evaluación del desempeño y establecimiento del nivel de cumplimiento de los objetivos del ejercicio que corresponda en cada caso.
- En el momento de efectuar cada uno de los pagos relativos a la retribución variable.

Así también, el Comité de Auditoría, en cumplimiento de lo establecido en las directrices establecidas en el apartado 36 de la sección 2.1, así como en la sección 2.5 de la Guía de la EBA, lleva a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de las políticas de remuneración de la entidad en su perfil de riesgo y de la manera en que estos efectos son gestionados, participando activamente en la revisión de la política de remuneración de la entidad con el fin de asegurar que sea acorde con el marco y la estrategia de gestión de riesgos.

La función de auditoría interna, que depende de dicho Comité, deberá realizar una revisión central del cumplimiento de la normativa, la política de grupo, los procedimientos y las normas internas, o bien dicho órgano podrá plantear la posibilidad de externalizar dicha función, de forma parcial o total, proponiendo un Experto Independiente y cualificado para que realice, complete o apoye dicha tarea, correspondiendo a la función supervisora la aprobación de dicha designación y su revisión.

Como parte de la revisión interna central e independiente, se comprueba si la totalidad de los procedimientos, prácticas y políticas de remuneración:

- a. funcionan según lo previsto (en particular, que se estén cumpliendo las políticas, los procedimientos, y las normas internas aprobadas; que los pagos de remuneración sean adecuados y acordes con la estrategia de negocio; y que el perfil de riesgo, los objetivos a largo plazo y otros objetivos de la entidad estén reflejados de forma adecuada);
- b. cumplen con la normativa, los principios y la normas nacionales e internacionales; y
- c. se aplican de manera coherente en todo el grupo, cumplen con el artículo 141 de la Directiva 2013/36/UE y no limitan la capacidad de la entidad para mantener o restablecer una base sólida de capital de acuerdo con el artículo 6 de las directrices.

Respecto a la función de cumplimiento, se encarga, entre otras cosas de:

- Proporcionar información efectiva en su ámbito para el establecimiento de los fondos de remuneración para primas (cantidad máxima de remuneración variable que puede concederse en el proceso de concesión establecido a nivel de la entidad o de una unidad de negocio de la entidad), los criterios de resultados y la concesión de remuneraciones, siempre que se tengan dudas sobre la incidencia en las conductas del personal y el grado de riesgo de la actividad.
- Analiza cómo afecta la política de remuneración al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la entidad, comunicando todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al órgano de dirección, tanto en su función de dirección como en la de supervisión.

Por último, el Consejo Rector, compuesto por 14 miembros, cuyos nombramientos se han adoptado con informe favorable del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, mantiene las siguientes competencias relativas a políticas de remuneración:

- Aprobar y mantener la política de remuneraciones de la entidad y supervisar su correcta aplicación.
- Aprobar para cada miembro del colectivo identificado la exención de determinados requisitos de la normativa.
- Asegurar que la política retributiva está alineada con el sistema del gobierno corporativo de la entidad, con su cultura corporativa y el apetito al riesgo.
- Mantener la documentación relativa al proceso de toma de decisiones.
- Aprobar la evaluación interna central e independiente de la política de remuneraciones.

El Consejo Rector de la Entidad se reúne de forma ordinaria con una periodicidad mensual, sin perjuicio de la posibilidad de convocar sesiones extraordinarias.

3. INFORMACIÓN RELATIVA AL COLECTIVO IDENTIFICADO

Para la determinación del Colectivo Identificado del Grupo Eurocaja Rural, cuya última actualización se llevó a cabo el 2 de marzo de 2021, se ha considerado los criterios establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.¹

Asimismo, se ha considerado que en el Grupo Eurocaja Rural existen diversas funciones, puestos o roles citados en el Reglamento Delegado que se centralizan en los mismos profesionales, destacando una estructura organizativa sencilla, en la que la estrategia de negocio y actividades están definidas y supervisadas por los mismos. A su vez, en la determinación de las unidades de negocio importantes se ha tenido en cuenta el tamaño global del negocio de Eurocaja Rural.

Cada año, o cuando se producen alteraciones significativas, se revisa, y en su caso actualiza por el Comité de Remuneraciones y Nombramientos, el perímetro de dicho colectivo con la finalidad de identificar a las personas de la organización que cumplan los requisitos exigidos para ubicarlos, en su caso, en dicho colectivo, siendo el responsable de su identificación en última instancia el Consejo Rector, que supervisará y aprobará dicha autoevaluación. Asimismo, la Entidad, de conformidad con lo establecido en la Norma 38 de la Circular 2/2016, de Banco de España, mantiene a disposición de la autoridad competente una lista con el detalle nominativo del Colectivo Identificado, con el detalle que figura en el anejo VIII de la citada Circular.

Por todo lo expuesto, se considera que el Colectivo Identificado del Grupo Eurocaja Rural, tras la revisión del perímetro llevado a cabo por el Comité de Remuneraciones y Nombramientos- en las que participan de forma activa las funciones de riesgos, auditoría, cumplimiento y de recursos humanos- prestando apoyo de acuerdo con sus funciones respectivas-, y de conformidad a los criterios establecidos en la citada política, sería el que a continuación se relaciona:

¹ *El Colectivo Identificado de Eurocaja Rural será objeto de un nuevo análisis en el ejercicio 2021, tras la entrada en vigor del Reglamento Delegado 2021/923, que deroga el Reglamento Delegado 604/2014.*

| COLECTIVO IDENTIFICADO – Marzo 2021 | |
|---|--------------------|
| CATEGORIAS | Nº PERSONAS |
| CONSEJO RECTOR | 14 personas |
| DIRECCIÓN GENERAL | 1 persona |
| DIVISIÓN DE RIESGO DE CRÉDITO | 1 persona |
| DIVISIÓN FINANCIERA | 1 persona |
| DIVISIÓN DE RELACIONES INSTITUCIONALES | 1 persona |
| DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y JURÍDICA | 1 persona |
| DIVISIÓN DE MEDIOS | 1 persona |
| DIVISIÓN DE GABINETE INSTITUCIONAL | 1 persona |
| DIVISIÓN DE NEGOCIO | 1 persona |
| DIRECTOR DE LA RED COMERCIAL | 1 persona |
| JEFE DE AUDITORÍA INTERNA | 1 persona |
| JEFE DE LA UNIDAD DE RIESGO FINANCIERO | 1 persona |
| RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO | 1 persona |
| RESPONSABLE DE LA UNIDAD OPERATIVA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES | 1 persona |

4. SISTEMA RETRIBUTIVO DE EUROCAJA RURAL:

4.1. Principios generales de la política retributiva.

La política retributiva de Eurocaja Rural, 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, 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 objetivos, 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 supervisar y garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo Rector en su función de supervisión.
- Aprobación de la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo Rector por la Asamblea General.

- 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 el Comité de Remuneraciones y Nombramientos de la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Distinción de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la remuneración fija, que refleja principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo; y la remuneración variable, que refleja 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.

4.2. Sistema retributivo.

Los principales elementos que componen la estructura retributiva de Eurocaja Rural son los siguientes:

4.2.1. Remuneración fija.

La remuneración fija constituye el elemento básico del Modelo Retributivo. Este concepto se encuentra vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como (i) su relevancia organizativa, (ii) el impacto en los resultados, (iii) el ámbito de responsabilidad asumida, (iv) nivel de formación y (v) la experiencia profesional y antigüedad del personal; sin que en ningún caso el mismo resulte discrecional.

El componente salarial fijo resulta único, salvo para el colectivo identificado, que mantiene una remuneración mixta, siendo en este último caso el componente fijo una parte lo suficientemente elevada de la retribución total, lo que permite la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables.

La retribución fija resulta transparente, pues se determina tomando como referencia de carácter mínimo, en primer lugar, el Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, en virtud del cual se clasifican los puestos funcionales por grupos y niveles en función de la antigüedad, y según la importancia y responsabilidad dentro de la organización.

La remuneración basada en la promoción interna y el desarrollo profesional, vienen a completar la política retributiva, que se define tras un proceso de evaluación del desempeño basado en criterios objetivos, promoviéndose de este modo un modelo de remuneración basado en la contribución a la organización, la responsabilidad, y la calidad del desempeño en cada puesto, constituyendo una fuente de detección de talento dentro la organización, así como de motivación y recompensa.

Dicho componente de la remuneración en ningún caso ofrece incentivos por la asunción de riesgos, sin que dependa en ningún caso de resultados.

El importe de la remuneración fija del colectivo identificado será suficientemente elevado para permitir una reducción a cero de la retribución variable, no dependiendo de la concesión de este componente.

4.2.2. Remuneración variable.

En el ejercicio 2016 Eurocaja Rural optó por implantar un sistema de retribución variable anual como parte de su política retributiva, dirigido únicamente a los directivos y jefes/directores/responsables de área/departamento de la Entidad que forman parte del colectivo identificado, con la finalidad de vincular su retribución a la consecución de los objetivos de la Caja y, que sirva como herramienta para (i) mejorar la gestión de riesgos y su sostenibilidad a largo plazo, (ii) incentivar a aquellos empleados incluidos como partícipes en el Sistema con un mayor rendimiento alineado al riesgo, (iii) adaptar su política retributiva a las prácticas de mercado en materia de remuneración y, (iv) adecuar su política retributiva para cumplir con la normativa vigente.

En base a todo lo anterior, el Consejo Rector de Eurocaja Rural, previa propuesta del Comité de Remuneraciones y Nombramientos resulta el órgano encargado de aprobar el Sistema de Retribución Variable aplicable para cada ejercicio, que irá dirigido a los miembros del colectivo identificado de Eurocaja Rural, cuyas actividades profesionales tienen impacto material en el perfil de riesgo de la Entidad, así como de aquellos otros profesionales que ejercen funciones de control. El Reglamento de dicho Sistema de Retribución Variable, se encuentra integrado en la Política de Remuneraciones como Anexo I, y resulta objeto de revisión para su adecuada adaptación a cambios normativos, a criterios de los Supervisores o a cambios organizativos.

Dentro de este contexto, la implantación del mentado Sistema tiene en consideración los principios que inspiran el actual marco retributivo de la Entidad, contando, asimismo, con un esquema retributivo prudente respecto de las tendencias de mercado que se encuentra alineado con la normativa y recomendaciones de buenas prácticas en materia de remuneración aplicable a las entidades de crédito; este Sistema refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir con lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

Para llevar a cabo su diseño, la Entidad contó en el año 2016 con el servicio y asesoramiento externo del despacho de abogados GARRIGUES, y desde entonces se viene adaptando en función de las recomendaciones realizadas por el Experto Independiente y/o la Auditoría Interna de la Entidad en su informe anual de evaluación de la política de remuneraciones.

La fijación de los componentes variables de la remuneración del colectivo identificado de la Caja atiende a los siguientes principios, de conformidad con la normativa vigente, y en

una forma y medida acordes a su tamaño, organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades:

- Cuando la remuneración se encuentra vinculada a resultado, su importe total se basa en una evaluación en la que se combinan los resultados del individuo, valorados conforme a criterios financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, así como los resultados de la Entidad.
- La evaluación de los resultados se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad y sus riesgos.
- El total de la remuneración variable no debe limitar, en ningún caso, la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable no se abona mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
- La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no forma parte de posibles planes de remuneración.
- La remuneración variable garantizada tendría carácter excepcional, y de darse, sólo se efectuaría cuando se contratase a personal nuevo y la Entidad poseyera una base de capital sana y sólida y se limitaría al primer año de empleo.
- Se establecen ratios apropiados entre el componente fijo y los componentes variables, constituyendo el componente fijo una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración.
- Los pagos por resolución anticipada de contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.
- Los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de la entidad a largo plazo, para lo cual se incluyen disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.
- En la evaluación de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- La asignación de los componentes variables de remuneración en la entidad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- Una parte sustancial, y en todo caso el 40 por ciento del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo no inferior a entre tres² y

² La Política de Remuneraciones de Eurocaja Rural será objeto de actualización tras la entrada en vigor del Real-Decreto Ley 7/2021, de 27 de abril.

cinco años y se adaptará correctamente a la naturaleza del negocio, a sus riesgos y a las actividades del miembro del personal correspondiente.

- No se percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional, consolidándose por tercios. En el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60 por ciento. La duración del periodo de aplazamiento se determinará teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal del que se trate.
- Si bien, dependiendo de las circunstancias, la Caja valorará la posibilidad de no aplicar el citado esquema de abono y liquidación de la retribución variable anual, abonando en dichos casos la totalidad de la remuneración variable de forma inmediata, sin aplicar medidas de diferimiento (i.e. en aplicación del principio de proporcionalidad).
- La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.
- Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga resultados negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.
- A estos efectos, se considerará que se pone de manifiesto un comportamiento negativo de los resultados cuando se den, en todo caso, alguna de las circunstancias definidas y previstas en el apartado 6.7 de la Política de Remuneraciones, o cuando el Consejo Rector así lo determine.
- Hasta el cien por cien de la remuneración variable está sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas.
- No se utilizan estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

Características específicas del sistema de retribución variable del colectivo identificado.

El Sistema de remuneración variable de Eurocaja tiene en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros, habiendo establecido en su diseño criterios de desempeño ajustado al riesgo: (i) objetivo llave o modulador - objetivo MAR- sobre el total del sistema de retribución variable, fijando la evaluación y medición de los resultados en un marco a dos años, (ii) objetivos cuantitativos comunes que reflejan las magnitudes globales de la Caja y que están basados en el mantenimiento de una base sólida de capital, en los que

se han fijado métricas ajustadas al riesgo; (iii) objetivos individuales de división o departamento, que tienen en cuenta, en la medida de lo posible, los riesgos actuales y potenciales, el consumo del capital y la liquidez; (iv) objetivos individuales para las funciones de control que se encuentran relacionados con su función, con independencia del resultado del área de negocio que controlen; v) objetivos cualitativos comunes a todos los beneficiarios, que permiten gestionar los posibles conflictos de interés, evitando generar incentivos capaces de incitar a las personas competentes a favorecer sus propios intereses, o los de la empresa, en detrimento de los clientes de la Entidad y demás empleados.

Asimismo, se contempla un sistema de diferimiento y abono de la retribución variable correspondiente a los miembros del Colectivo Identificado, que cumple con las siguientes características:

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos, a la vista de los indicadores establecidos y el grado de consecución alcanzado determinará la cantidad que constituirá la retribución variable anual a percibir por cada Beneficiario con cargo al Sistema de retribución variable. Dicho importe de retribución variable se liquidará atendiendo a las siguientes reglas:

- El 100 por 100 de la retribución variable que le corresponda a cada Beneficiario se abonará en efectivo.
- El 60 por 100 de la retribución variable anual que le corresponda a cada Beneficiario, se abonará no más tarde del 30 de junio del ejercicio siguiente al periodo de devengo.
- El 40 por 100 restante de la retribución variable anual quedará diferido en el tiempo, abonándose de forma diferida y liquidándose por tercios durante el segundo trimestre de los tres años siguientes al abono de la parte de remuneración concedida que no se difiere.
- Es decir, el abono de un tercio de la remuneración diferida se realizará antes de la finalización del segundo trimestre de los años $n+1$, $n+2$ y $n+3$, siendo “ n ” el momento en que se paga la parte de remuneración variable concedida que no se difiere.
- Las partes de la retribución variable que se encuentren diferidas y pendientes de abono no serán satisfechas cuando se den determinadas circunstancias con anterioridad a la fecha de abono (cláusula de reducción).
- En determinados supuestos se podrá exigir a los Beneficiarios la devolución de hasta el cien por cien de la citada retribución variable (cláusula de recuperación).

Los eventuales pagos que se realicen al amparo del sistema de retribución variable no serán consolidables ni pensionables, en ningún caso.

No obstante, Eurocaja Rural contempla la posibilidad de que, en el caso de elementos de una cuantía especialmente elevada, se aplique un diferimiento del 60 por ciento, por partes iguales.

En cualquier caso, la Caja acordará la no aplicación del citado esquema de abono y liquidación de la retribución variable para las remuneraciones variables que se sitúe por debajo de los 50.000 Euros anuales, abonando en dichos casos la totalidad de la remuneración variable de forma inmediata, sin aplicar medidas de diferimiento, en base al principio de proporcionalidad.

Si bien, no se podrá aplicar la exención de diferimiento ni a la alta dirección, ni a aquellas personas que, aunque individualmente no superen los 50.000 euros de retribución variable, formen parte de un colectivo que, en su conjunto, pueda posicionar a la entidad en unos niveles de riesgo inadecuados.

En virtud de lo anteriormente expuesto, el sistema de remuneración variable de Eurocaja Rural prevé, por tanto, (i) supuestos de reducción de la retribución variable anual pendiente de abono y (ii) supuestos de recuperación de la retribución variable anual ya abonada, de tal forma que la remuneración variable, incluida la diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Por otra parte, y sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas.

Hasta el 100% de la remuneración variable total se encuentra sometida a éstas cláusulas, habiendo establecido la Caja criterios específicos para la aplicación de las mismas, en los que se recogen, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la entidad y en las que se incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

Por último, cabe mencionar que la Entidad mantiene determinado un ratio adecuado relación fijo-variable para cada miembro del colectivo identificado, cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 34.1 g) de la LOSS, resultando de aplicación las siguientes reglas en relación con la proporción entre los componentes fijos y variables: i) un componente variable no superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total; ii) no obstante, la Asamblea General de la Entidad podría aprobar en determinados casos un nivel superior, siempre que no supere el 200 por 100 del componente fijo.

4.2.3. Retribución flexible.

Eurocaja Rural mantiene implantado un plan de retribución flexible como fórmula de compensación que tiene por objeto permitir a su plantilla de profesionales percibir parte de su retribución anual a través de la entrega de una serie de productos y servicios previamente seleccionados por la Entidad.

La oportunidad de incorporar al paquete retributivo determinadas retribuciones en especie permite al empleado adecuar, en mayor grado, su paquete de retribución a sus necesidades reales.

Adicionalmente, el tratamiento fiscal ventajoso de determinadas retribuciones en especie, percibidas en lugar de la compensación en metálico, da como resultado un aumento de la retribución neta percibida por los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 26.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso el salario en especie podrá superar el treinta por ciento (30%) de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional

A través del mencionado sistema de retribución flexible, la persona trabajadora puede lograr un ahorro en determinados servicios cotidianos, al quedar con este sistema exentos de retención del IRPF, logrando mediante el mentado plan los siguientes fines: i) la atracción y retención de talento; ii) el incremento de la retribución neta de los empleados sin que ello conlleve un aumento del coste salarial; iii) mejorar la motivación y el compromiso de los empleados; iv) mejorar la imagen de la Caja ante socios y clientes.

Entre los productos que Eurocaja Rural ofrece a la plantilla, se encuentran los siguientes:

- Ticket guardería.
- Tarjeta transporte.
- Seguro médico.
- Adquisición de aportaciones de Capital Social.
- Formación.
- Seguro Vida/Ahorro a la jubilación.

5. MEDIDAS PREVISTAS PARA AJUSTAR LA REMUNERACIÓN EN CASO DE DESEMPEÑO INFERIOR AL ESPERADO.

-
- **Ajuste ex-ante.**

El sistema de retribución variable contempla la reducción de ésta remuneración en el momento de la evaluación del desempeño, en caso de apreciarse: (i) un comportamiento negativo de los resultados de la entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los ejercicios anteriores o con entidades semejantes, (ii) un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados, y (iii) la existencia de exigencia o recomendación de la autoridad supervisora a Eurocaja de restringir su política de retribución de dividendos.

Ajuste ex- post.

Por otra parte, el Sistema también ha incorporado cláusulas de reducción aplicables hasta el 100% de la remuneración variable total, así como cláusulas de recuperación de la remuneración ya satisfecha, ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de la entidad en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas por esa persona. A estos efectos la Entidad comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos, considerándose, al menos:

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
- Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

6. CRITERIOS UTILIZADOS EN LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN PARA TOMAR EN CONSIDERACIÓN LOS RIESGOS PRESENTES Y FUTUROS.

La política de Remuneraciones de Eurocaja Rural se encuentra diseñada con el propósito de prevenir una excesiva asunción de riesgos y fortalecer la consistencia de la misma, con una efectiva gestión del riesgo y prevención de los posibles conflictos de interés, adoptando un enfoque prudente, previsor y conservador, que aseguran el mantenimiento de unos niveles de capital adecuados.

Todo ello ha sido posible debido a la existencia de un Comité de Remuneraciones y Nombramientos que establece los términos de las propuestas de retribución con la observancia de los principios en esta materia, a la luz de la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad.

Para el establecimiento de la política de remuneración, no sólo se ha considerado el grado de asunción de responsabilidades, sino también otros criterios prudenciales, mediante el oportuno análisis del balance y de la cuenta de resultados de la Entidad, considerando el

impacto que la actual política de retribuciones tiene en la misma, valorando así mismo la estructura jerárquica y el tamaño de la organización como cooperativa de crédito.

Así, de conformidad con las recomendaciones realizadas por el propio Banco de España, la Entidad mantiene establecidos los mecanismos precisos, en forma de objetivos, que garantizan que las previsiones futuras de capital se correspondan con una base sólida que contribuye al cumplimiento de los niveles exigidos por la autoridad supervisora.

Además, el sistema de remuneración variable de la Entidad se encuentra diseñado para que cumpla con los principios establecidos en el artículo 34 de la LOSS, contemplando la reducción de la remuneración variable en el momento de la evaluación del desempeño (ajuste ex-ante), en caso de apreciarse: i) un comportamiento negativo de los resultados de la entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los ejercicios anteriores o con entidades semejantes, ii) un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados, iii) la existencia de exigencia o recomendación de la autoridad supervisora a la Entidad de restringir su política de retribución de dividendos.

Por otra parte, este Sistema también ha incorporado cláusulas de reducción aplicables hasta el 100% de la remuneración variable total, así como cláusulas de recuperación de la remuneración ya satisfecha (ajuste ex-post), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de la entidad en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas por esa persona. A estos efectos la Entidad comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos, considerándose, al menos:

- Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.
- Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

A mayor abundamiento, el Sistema también tiene en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros, habiendo establecido en su diseño criterios de desempeño ajustado al riesgo: i) objetivo MAR a dos años, que contempla los principales riesgos; ii) objetivos cuantitativos comunes a todos los beneficiarios, excepto a las funciones de control, que reflejan las magnitudes globales de la Entidad y que están basados en el mantenimiento

de una base sólida de capital, en los que se han fijado métricas ajustadas al riesgo, tales como: ratio CET 1, indicador público de solvencia regulatoria; resultado neto sobre activos ponderados por riesgos medios, indicador que relativiza el resultado total de la Entidad con el nivel de riesgo asumido en su consecución; reducción de activos improductivos, indicador del nivel de activos dudosos y/o adjudicados ; iii) objetivos individuales de división o departamento, que tienen en cuenta, en la medida de lo posible, los riesgos actuales y potenciales, el consumo del capital y la liquidez; iv) los objetivos individuales de las funciones de control se encuentran relacionados con su función, con independencia del resultado del área de negocio que controlen; v) objetivos cualitativos comunes a todos los beneficiarios, que permiten gestionar los posibles conflictos de interés, evitando generar incentivos capaces de incitar a las personas competentes a favorecer sus propios intereses, o los de la empresa, en detrimento de los clientes de la Entidad y demás empleados.

Por tanto, la retribución variable a abonar se obtendrá teniendo en cuenta el grado de consecución del objetivo llave del Sistema, de los Objetivos Cuantitativos Comunes, Cuantitativos individuales de División o departamento y los Objetivos Cualitativos Comunes, ponderando de forma diferente para cada tipo de función.

Por último, cabe mencionar que todos los objetivos incluidos en el Sistema de Retribución Variable de la Entidad, incorporan una escala de logros que asocia un nivel de pago en base al nivel de consecución real alcanzado, con un grado de cumplimiento mínimo, que se ha fijado en un 70%, por debajo de dicho porcentaje, no se abonaría incentivo alguno.

7. INFORMACIÓN CUANTITATIVA AGREGADA, SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS DURANTE EL EJERCICIO 2020.

7.1. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones de los miembros del colectivo identificado, a excepción del consejo rector.

A cierre del ejercicio 2020 las remuneraciones de los empleados pertenecientes al colectivo identificado fueron las siguientes, sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual o superior al millón de euros:

| RETRIBUCIÓN 2019 | BENEFICIARIOS | RETRIBUCIÓN FIJA | RETRIBUCIÓN VARIABLE | VARIABLE DIFERIDA PENDIENTE DE ABONO- SRV 2017, 2018 y 2019 |
|------------------|---------------|------------------|----------------------|---|
| Banca Comercial | 7 | 1.864 | 261 | 129 |
| Resto | 5 | 240 | 10 | 0 |

El porcentaje máximo de retribución variable que pudiera resultar abonado en el ejercicio 2021, no supera en ningún caso el cien por cien de su componente fijo de la remuneración total de cada individuo.

En cuanto al pago de indemnizaciones por despido, en el ejercicio 2020 no se ha efectuado ningún despido de miembros del colectivo identificado.

7.2. Información relativa al Consejo Rector.

El Consejo Rector de Eurocaja Rural, de conformidad con lo establecido en el 33.2 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, es el Órgano encargado de adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y el responsable en último término de la supervisión de su aplicación.

La remuneración durante el ejercicio 2020, para los consejeros de Eurocaja Rural resultó aprobada por la Asamblea General Ordinaria de 30 de junio de 2020, a la que asistieron 56 Delegados y 18 miembros de órganos sociales, lo que supone el 100% de los Delegados designados en las Juntas Preparatorias. En dicha Asamblea General se adoptó por unanimidad de todos los asistentes, y sin que se hiciera constar reserva de voto alguna, dentro del Octavo punto del orden del día, la Política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector, el acuerdo que a continuación y seguidamente se indica:

Primero.- La política de remuneraciones de los Consejeros e Interventores se ajustará al sistema retributivo previsto en los Estatutos Sociales (- 1.- compensación económica por cada reunión a la que asistan; 2.- cantidad fija anual del Sr. Presidente por tareas de gestión directa y representación y 3.- compensación de gastos que origine su función -). Siendo sus cuantías actualizadas, anualmente, en la misma proporción en que aumente o disminuya el Índice de Precios al Consumo,- índice general, ámbito nacional-.

Segundo.- Que para el ejercicio de 2020, y con fecha de efectos desde la adopción de dicho acuerdo asambleario, la compensación económica de las Sras. y los Sres. miembros del Consejo Rector e Interventores por asistencia a cada sesión del Consejo Rector y Comités vendría a ascender a la cantidad bruta de 927,27 €. Y la cantidad fija anual del Sr. Presidente por tareas de gestión directa y representación al importe bruto de 204.357,88 €. Ambas cuantías se actualizan, anualmente, en la misma proporción en que aumente o disminuya el Índice de Precios al Consumo,- índice general, ámbito nacional-.

Tercero.- Para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, y con fecha de efectos del 1 de enero cada uno de los indicados años, la compensación económica de las Sras. y Sres. miembros del Consejo Rector e Interventores por asistencia a cada sesión del Consejo Rector y Comités y la cantidad fija anual del Sr. Presidente por tareas de gestión directa y representación ascenderá a los importes brutos que resulten de aplicar a los importes indicados en el número precedente y, en su caso a los ya actualizados, el aumento o

disminución que experimente el Índice de Precios al Consumo, - índice general, ámbito nacional-, de los doce meses inmediatos anteriores.

Remuneración total devengada por cada uno de los miembros del Consejo Rector en el ejercicio económico 2020, con un desglose individualizado por concepto retributivo.

| CONSEJEROS | COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR ASISTENCIA A REUNIÓN | CANTIDAD FIJA ANUAL POR PRESTACIÓN DE GESTIÓN DIRECTRA Y REPRESENTACIÓN | REMUNERACIÓN EN ESPECIE | REMUNERACIONES BRUTAS TOTALES |
|--|---|---|-------------------------|-------------------------------|
| Don Javier López Martín | 51 | 204 | 1 | 256 |
| Don Gregorio Gómez López | 52 | 0 | 1 | 53 |
| Don Francisco Buenaventura Mayol Solís | 51 | 0 | 1 | 52 |
| Don Francisco Martín Gómez | 50 | 0 | 1 | 51 |
| Don José Luis Álvarez Gutiérrez | 51 | 0 | 1 | 52 |
| Don Santiago Méndez Villarrubia | 51 | 0 | 1 | 52 |
| Dña Ángela María Bejarano de Gregorio | 51 | 0 | 1 | 52 |
| Don Pablo Díaz Peño | 18 | 0 | 1 | 19 |
| Don José María Arcos González | 18 | 0 | 1 | 19 |
| Don Ángel Mayordomo Mayordomo | 18 | 0 | 1 | 19 |
| Dña María Jesús Rincón Mora | 18 | 0 | 1 | 19 |
| Dña Inés Teullet García | 18 | 0 | 1 | 19 |
| Don Jesus Rodríguez Bahamnotes | 18 | 0 | 1 | 19 |
| Don Alberto Fernando Azaña Rodríguez | 18 | 0 | 1 | 19 |

En el ejercicio 2020 el total de la contraprestación económica agregada abonada a los miembros del Consejo Rector fue la siguiente (cifra en miles de euros): 697.