



REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y NOMBRAMIENTOS

EUROCAJA RURAL, S.C.C.

| | |
|---------------------------|-----------------------|
| Versión | 1.3 |
| Status | Propuesta Revisión |
| Última actualización | 26/05/2021 |
| Aprobación Consejo Rector | 20/03/2019 |

Índice

| | |
|--|---|
| Artículo 1. Introducción | 2 |
| Artículo 2. Marco normativo | 2 |
| Artículo 3. Principios básicos | 3 |
| Artículo 4. Composición y nombramiento | 4 |
| Artículo 5. Funcionamiento | 5 |
| Artículo 6. Competencias | 6 |
| Artículo 7. Colectivo identificado | 8 |
| Artículo 8. Revisión y modificación del Reglamento | 9 |

Artículo 1. Introducción

El presente reglamento interno sobre el Comité de Remuneraciones y Nombramientos (en adelante, el “Reglamento”) tiene por objeto establecer las reglas de funcionamiento y régimen interno del Comité de Remuneraciones y Nombramientos de Eurocaja Rural, S.C.C. (en adelante “la Entidad”), en desarrollo de las disposiciones legales y estatutarias aplicables, determinando sus principios de actuación.

Para el adecuado y eficaz desempeño de sus labores de supervisión y asesoramiento al Consejo Rector, el Comité de Remuneraciones y Nombramientos debe tener en cuenta el conjunto de criterios que se recogen en este documento.

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos se constituye como un órgano interno de carácter informativo y consultivo, con facultades de información, asesoramiento y propuesta en materia de remuneraciones y nombramientos, de conformidad con lo establecido en la normativa de ordenación supervisión y solvencia de entidades de crédito. Su función primordial es servir de apoyo al Consejo Rector en las cuestiones de relacionadas con la remuneración y la idoneidad de los miembros del Consejo Rector, del Director General, así como del resto de integrantes del colectivo identificado.

2

Artículo 2. Marco normativo

El presente Reglamento se configura a partir de lo establecido en las siguientes disposiciones:

- a) Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- b) Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- c) Circular 2/2016, de 2 de febrero, del 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 y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.
- d) Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en lo relativo a la categoría de los Consejeros que integran el Comité.

- e) Guía técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Lo establecido en las disposiciones anteriores, se entenderá sin perjuicio de la especial naturaleza de la Entidad, en su condición de Cooperativa de Crédito, definida fundamentalmente a partir de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito, y del Real Decreto 84/1993, de 22 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito.

La existencia de un comité mixto de remuneraciones y nombramientos encuentra su fundamento en el artículo 26 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, al contar la Entidad con un volumen total de activos a nivel individual inferior a 10.000 millones de euros a la fecha de cierre de los dos ejercicios inmediatamente anteriores.

Artículo 3. Principios básicos

3

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos desarrollará sus funciones de conformidad con los siguientes principios:

- a) Responsabilidad. Este Comité asume responsabilidades específicas de asesoramiento al Consejo Rector en las materias de su competencia, sin perjuicio de la responsabilidad que en último término corresponde al Consejo Rector.
- b) Igualdad. El Comité adoptará los mecanismos que potencien y posibiliten la consideración del principio de igualdad entre hombre y mujeres en los acuerdos de su competencia. A tal efecto, adoptará las recomendaciones y orientaciones oportunas a fin de mejorar la representación del sexo menos representado en el Consejo Rector, elaborando las orientaciones o recomendaciones que posibiliten o faciliten la consecución de dicho objetivo. Del mismo modo, observará el principio de igualdad en el desarrollo de los diferentes ámbitos donde ostenta competencia.
- c) Diálogo constructivo que promueva la libre expresión de sus miembros. Para favorecer la diversidad de opiniones que enriquezcan los análisis y propuestas es

necesario establecer un clima en el seno del Comité de Remuneraciones y Nombramientos que fomente el diálogo constructivo entre sus miembros, promoviendo la libre expresión y la actitud crítica. A tal efecto, el Presidente debe asegurarse de que sus miembros participan con libertad en las deliberaciones, sin verse afectados por presiones internas o de terceros.

d) Capacidad de análisis suficiente. Si bien los miembros del Comité de Remuneraciones y Nombramientos cuentan con los conocimientos y experiencia necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones, en ocasiones, puede surgir la necesidad de tener que analizar determinados aspectos que por su especial complejidad aconsejen o hagan imprescindible contar con el asesoramiento experto de terceros que puedan ayudar al Comité en el proceso de análisis. En consecuencia, el Comité de Remuneraciones y Nombramientos, debe tener la potestad de solicitar y obtener el asesoramiento, dictámenes legales o informes, de expertos, cuando así lo estime oportuno. Del mismo modo, los miembros del Comité podrán servirse en todo momento de la información y análisis que le puedan ofrecer las diversas áreas de la Entidad.

e) Independencia y escepticismo: es muy importante preservar en todo momento la independencia del Comité respecto de las instrucciones y vinculaciones con terceros que puedan comprometerla, así como la libertad de criterio y juicio de sus miembros.

Este principio es especialmente necesario en relación con la evaluación de potenciales candidatos para su selección como consejeros independientes.

Artículo 4. Composición y nombramiento

La composición del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, queda regulada cualitativamente por el artículo 26.3 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, en virtud de la cual el mismo estará compuesto por consejeros no ejecutivos en un número mínimo de tres, y al menos un tercio de sus miembros, y en todo caso el Presidente, deberán ser independientes. Del mismo modo, deberá integrar el Comité el Vocal Representante de los Trabajadores.

El cargo de miembro del Comité de Remuneraciones y Nombramientos se extiende por un tiempo similar al de miembro del Consejo Rector.

Los miembros del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, al ser miembros del Consejo Rector de la Entidad, reúnen los requisitos de idoneidad necesarios para el ejercicio de su cargo. En particular, poseen reconocida honorabilidad comercial y profesional, tienen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones y están en disposición de ejercer un buen gobierno de la Entidad.

Los miembros del Comité de Remuneraciones y Nombramientos perderán su condición cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Pérdida de la condición de miembro del Consejo Rector.
- b) Por acuerdo del Consejo Rector.
- c) Por adquisición de la condición de Consejero Ejecutivo.
- d) Por renuncia previamente notificada al Comité de Remuneraciones y Nombramientos, a los efectos de que el Consejo Rector designe a un miembro sustituto.

Artículo 5. Funcionamiento

1. El Comité de Remuneraciones y Nombramientos deberá reunirse de manera frecuente, y en todo caso cuando resulte necesario para la adopción de aquellos acuerdos y propuestas que le son exigidos en el marco de sus competencias y atribuciones. Cuando la naturaleza de los asuntos a tratar requiera la asistencia de algún otro miembro del Consejo Rector, personal directivo o asesores externos, se procederá a la invitación de éstos por conducto del Presidente del Comité, limitándose su asistencia a los asuntos del orden del día para los que hubiese sido requerido.
2. El Comité de Remuneraciones y Nombramientos quedará válidamente constituido con la presencia de, al menos, dos de sus miembros.
3. En caso de ausencia del Presidente, presidirá las sesiones el miembro del Comité más antiguo.
En caso de ausencia del Secretario, actuará como tal el miembro del Comité designado en virtud de acuerdo de los presentes.
4. Los acuerdos del Comité de Remuneraciones y Nombramientos serán adoptados por mayoría de los presentes, decidiendo, en caso de empate, el voto de calidad del Presidente.

5. Las reuniones del Comité se documentarán en actas, en las que se dará constancia de la totalidad de circunstancias acaecidas en las mismas.

Artículo 6. Competencias

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos tiene atribuidas las siguientes funciones:

- Evaluar la idoneidad de quienes presenten su candidatura a las elecciones a miembro del Consejo Rector que se celebren mediante Asamblea General de Socios, así como la de los miembros suplentes en el supuesto de accedan al cargo como consecuencia de la existencia de una vacante, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento interno sobre la evaluación de idoneidad de altos cargos y otros puestos clave de Eurocaja Rural, S.C.C.
- Evaluar la idoneidad del personal directivo y del resto de integrantes del colectivo identificado, según la definición que de este colectivo se extrae de lo dispuesto en el Reglamento Delegado 604/2014, 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.
- Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector, teniendo en cuenta, cuando proceda, las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura y composición del Consejo Rector, así como su idoneidad y la del resto de miembros integrantes del colectivo identificado.
- Establecer, en el marco del artículo 31.3 de la Ley 10/2014, las recomendaciones y orientaciones a fin de favorecer la representación en el Consejo Rector del sexo menos representado.

- Preparar y asesorar las decisiones del Consejo Rector relativas a la supervisión, el diseño y la actualización de la política de remuneraciones.
- 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 socios.
- Evaluar los mecanismos y sistemas adoptados para asegurar que la política de remuneraciones, sin perjuicio de las funciones encomendadas al Comité de Riesgos, tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.
- Proponer y supervisar directamente la política retributiva del personal directivo, y de aquellas personas incluidas en el colectivo identificado las encargadas de las funciones de control interno, así como establecer, en su caso, los principios y criterios de funcionamiento del sistema de retribución variable.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula la retribución variable y valorar la necesidad de su revisión.
- Formular la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo Rector, para su toma en consideración por parte de la Asamblea General

7

Verificar la información sobre remuneraciones que la Entidad deba hacer pública.

- Evaluar la honorabilidad, conocimientos y experiencia en los supuestos de nombramiento del titular del Departamento de Atención al Cliente.
- Garantizará la idoneidad de la información proporcionada a los Socios sobre las políticas y prácticas de remuneración, en particular, la propuesta de un nivel máximo más alto de la ratio entre la remuneración fija y variable.
- Cualesquiera otras funciones o competencias atribuidas por el Consejo Rector, los Estatutos Sociales y las disposiciones vigentes.

Artículo 7. Colectivo identificado

1. El colectivo identificado será aquel formado por los consejeros, altos directivos o empleados cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad. A estos efectos, la norma 1.7 de la Circular 2/2016 BdE, define al Colectivo identificado como aquel formado por los consejeros, altos directivos o empleados cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de una Entidad, debiendo incluirse al menos los que cumplan los criterios establecidos en los artículos 2, 3 y 4 del Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014. Dentro de Eurocaja Rural, S.C.C. forman parte del colectivo identificado:

- Miembros del Consejo Rector.
- Miembros del Comité de Dirección.
- Jefe del Departamento de Auditoría Interna.
- Jefe del departamento de Cumplimiento Normativo.
- Responsable de la Unidad Operativa de Prevención de Blanqueo de Capitales.
- Responsable del Área de Riesgos Financieros.

2. La Entidad se asegurará, en todo momento, que los miembros del colectivo identificado poseen reconocida honorabilidad comercial y profesional, así como conocimientos, competencias y experiencia adecuados a sus funciones. Además, en el caso de los miembros del Consejo Rector, se asegurará de que actúan con honestidad, integridad e independencia de ideas, de manera que están en disposición de ejercer un buen gobierno. A este respecto, el Comité de Remuneraciones y Nombramientos informará, en su caso, al Consejo Rector cuando concurriera cualquier circunstancia que pueda afectar a la idoneidad de los miembros del colectivo identificado.

3. Por otro lado, la Entidad, elaborará y mantendrá a disposición de la autoridad competente el informe anual de la evaluación interna sobre sus políticas de remuneraciones, no más tarde de la fecha en que se publique el documento «Información con relevancia prudencial», o del 30 de junio de cada ejercicio. Dicho informe se pronunciará al menos sobre la evaluación de los siguientes aspectos:

- a) Empleados que conforman el colectivo identificado.

- b) Esquemas de remuneración variable del colectivo identificado, cláusulas de diferimiento, pago en acciones, ajustes ex post de las remuneraciones y períodos de retención y equilibrio respecto de la remuneración fija.
- c) Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el colectivo identificado.
- d) Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al colectivo identificado.
- e) Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al colectivo identificado.

Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del comité de remuneraciones y del Consejo Rector, referido tanto al colectivo identificado como al resto del personal.

Artículo 8. Revisión y modificación del Reglamento

1. Con una periodicidad anual el Comité de Remuneraciones y Nombramientos y el Consejo Rector revisarán el contenido del presente Reglamento a los efectos de verificar su contenido, las referencias normativas y cualesquiera otras circunstancias que pudieran afectar a su efectiva aplicación, promoviendo, en su caso, las modificaciones que se estimasen oportunas, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente.
2. El Consejo Rector podrá modificar el presente Reglamento, tanto a iniciativa propia, como mediante propuesta formulada por el Comité de Remuneraciones y Nombramientos.