

PROPUESTA DE ACUERDO

VII PUNTO ORDEN DEL DÍA

7.- Política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector.

7.1.- Propuesta motivada de la Política de remuneraciones del Consejo Rector (art. 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital).

7.2.- Informe del Comité de Remuneraciones y Nombramientos sobre la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector.

7.3.- Política de remuneraciones del Consejo Rector.

Antecedentes:

I.- En la Asamblea General Ordinaria celebrada en fecha 29 de abril de 2022, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, fue aprobada la Política de remuneraciones adaptadas a las modificaciones establecidas en dicha Ley.

II.- La propuesta de aprobación de una nueva Política de Remuneraciones se justifica por los siguientes motivos:

- (i) La propuesta de modificación del artículo 60 de los Estatutos Sociales de la Caja que se eleva a la misma Asamblea General, sobre la remuneración de los miembros del Consejo Rector para introducir modificaciones en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y remuneraciones de consejeros, como la previsión de que el límite máximo de remuneración de los mismos debe aprobarse por la Asamblea General.
- (ii) La inclusión de determinadas modificaciones en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y sobre remuneraciones de consejeros.

IV.- Como consecuencia de lo anterior, el Consejo Rector, en su reunión extraordinaria celebrada el 21 de marzo de 2024 acordó proponer a la Asamblea General, para su aprobación, en su caso:

- i) Propuesta motivada de la Política de remuneraciones del Consejo Rector (artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital).
- ii) Informe del Comité de Remuneraciones y nombramientos sobre la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector.
- iii) Política de remuneraciones del Consejo Rector.

Habiendo sido puesto a disposición de las Sras. y Sres. Socios los documentos anteriores.

V.- La política de remuneraciones de los Consejeros e Interventores se ajustará al sistema retributivo previsto en los Estatutos Sociales, conforme la actual redacción de los Estatutos Sociales (- 1.- compensación económica por cada jornada de reuniones 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.

Acuerdo:

Primero.- Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, la Propuesta motivada de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector.

Segundo.- Aprobar el Informe del Comité de Remuneraciones y Nombramientos sobre la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector.

Tercero.- Aprobar la Política de remuneraciones del Consejo Rector de Eurocaja Rural, S.C.C.

Cuarto.- Facultar al Consejo Rector, tan ampliamente como en Derecho fuere menester, para interpretar, desarrollar y ejecutar la Política de Remuneraciones del Consejo Rector, adoptando los acuerdos y aprobando y firmando cuantos documentos, públicos o privados sean necesarios o convenientes para su plena aplicación y efectos.

Quinto.- Que para el ejercicio dos mil veinticuatro (2024), la compensación económica de las Sras. y los Sres. miembros del Consejo Rector e Interventores por asistencia a cada jornada de reuniones del Consejo Rector y Comités ascenderá a la cantidad bruta de mil setenta euros con ochenta céntimos de euro (1.070,80 €). Y la cantidad fija anual del Sr. Presidente por tareas de gestión directa y representación al importe bruto de doscientos treinta y cinco mil novecientos noventa y dos euros con ochenta y ocho céntimos de euro (235.992,88 €). Ambas cuantías serán actualizadas, anualmente, en la misma proporción en que aumente o disminuya el Índice de Precios al Consumo,- índice general, ámbito nacional-.

Sexto.- Para los ejercicios dos mil veinticinco (2025), veintiséis (2026) y veintisiete (2027) y con fecha de efectos del uno (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 jornada de reuniones 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.

Séptimo.- Para el ejercicio 2024, el importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros e interventores por los conceptos señalados, asciende a un millón veinticuatro mil ciento cincuenta y siete euros (1.024.157,00 €).

El importe máximo anterior será actualizado, anualmente, durante la vigencia de la Política de remuneraciones, en la misma proporción en que aumente o disminuya el Índice de Precios al Consumo, - índice general, ámbito nacional, de los doce meses inmediatos anteriores, salvo que la Asamblea General decida modificarlo durante el periodo de vigencia de la Política en otros términos.



**PROPUESTA MOTIVADA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL
CONSEJO RECTOR (ARTÍCULO 529 NOVODECIES DE LA LEY DE
SOCIEDADES DE CAPITAL)**

Consejo Rector – 21 de marzo de 2024

El artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, la "LOSS") establece que *"la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil"*.

En este contexto, el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital¹ (en adelante, "LSC") establece la obligación de elaborar y someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas (Asamblea General en este caso) la Política de Remuneraciones de su Consejo de Administración² (Consejo Rector en este caso), para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios.

No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la asamblea general con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

En este sentido, la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros que realice el Consejo Rector deberá ser motivada y acompañarse de un informe específico del Comité de Remuneraciones y Nombramientos.

De esta forma, el Consejo Rector de Eurocaja Rural considera necesario proceder a la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones aplicable a los miembros del Consejo Rector, atendiendo a los siguientes motivos:

- (i) La propuesta de modificación del artículo 60 de los Estatutos Sociales de la Caja que se eleva a la misma Asamblea General, sobre la remuneración de los miembros del Consejo Rector para introducir modificaciones en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y remuneraciones de consejeros, como la previsión de que el límite máximo de remuneración de los mismos debe aprobarse por la Asamblea General.
- (ii) La inclusión de determinadas modificaciones en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y sobre remuneraciones de consejeros.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, tras la modificación introducida por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

² Cualquier referencia a los miembros del Consejo Rector en la presente Propuesta motivada (y en la Política) debe entenderse aplicable a los Interventores de la Caja, en la medida en que conforme al artículo 73 de los Estatutos Sociales de la Entidad, su sistema retributivo es el mismo que el establecido en el artículo 60.1 de los Estatutos Sociales para los miembros del Consejo Rector.

Como consecuencia de todo lo anterior, el Consejo Rector de Eurocaja Rural, en su reunión de 21 de marzo de 2024, ha acordado aprobar la propuesta de la nueva Política de Remuneraciones para su aplicación desde la fecha de aprobación en la Asamblea General y hasta 2027, incluido, y su sometimiento a la aprobación de la Asamblea General, como punto separado del orden del día.

En la misma reunión, el Consejo Rector de Eurocaja Rural ha acordado darse por enterado del preceptivo informe del Comité de Remuneraciones y Nombramientos sobre la modificación de la Política de Remuneraciones, cuyo contenido y motivación asume el Consejo Rector, formando parte integrante de su propuesta.

Anexo 1 Política de Remuneraciones del Consejo Rector que se somete a la aprobación de la Asamblea General.

Anexo 2 Informe del Comité de Remuneraciones y Nombramientos sobre la propuesta de la Política de Remuneraciones del Consejo

Anexo 1

**Política de Remuneraciones del Consejo Rector que se somete
a la aprobación de la Asamblea General**



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO RECTOR

Versión	1.0
Status	Pendiente aprobación
Última actualización	21/03/2024
Aprobación Consejo Rector	21/03/2024



ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. Principios generales.....	5
4. Sistema de remuneración del consejo rector.....	6
4.1 Previsión estatutaria.....	6
4.2 Elementos y cuantías de remuneración.....	6
4.3 Límite máximo de la remuneración de los consejeros.....	7
5. GOBERNANZA.....	8
5.1 Aprobación y revisión de la Política.....	8
5.2 Supervisión y aplicación.....	8
5.3 Excepciones temporales	8

1. INTRODUCCIÓN.

La presente Política de Remuneraciones del Consejo Rector (en adelante, "la Política de Remuneraciones" o la "Política") se formaliza a los efectos de dar cumplimiento a la normativa aplicable a Eurocaja Rural, S.C.C. (en adelante, "Eurocaja Rural", la "Caja" o la "Entidad"), conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo.

El artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, la "LOSS") establece que *"la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil"*.

En concreto, la política de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas se regula en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, cuyo texto refundido se aprueba en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, "Ley de Sociedades de Capital" o "LSC"), el cual fue modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

Conforme a lo anterior, y sin perjuicio de la normativa aplicable a Eurocaja Rural como sociedad cooperativa de crédito, la Caja debe formalizar la política de remuneraciones del Consejo Rector para dar cumplimiento al artículo 529 novodecies de la LSC, conforme al artículo 6.7 de la LOSS que establece que, *"a los efectos de lo previsto en esta Ley, se equiparará el consejo de administración al consejo rector de las cooperativas de crédito"*.

El citado artículo 529 novodecies de la LSC prevé que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la *asamblea general*¹, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

A continuación, se detalla el contenido de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector de Eurocaja Rural, que será de aplicación, previa aprobación por parte de la Asamblea General de fecha 26 de abril de 2024, desde la fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes (2025, 2026 y 2027). Esta Política se acompaña del preceptivo informe del Comité de Remuneraciones y Nombramientos (en adelante, el "CRN") de fecha 21 de marzo de 2024 y de la propuesta motivada del Consejo Rector de 21 de marzo de 2024 .

¹ Cualquier referencia en la LSC a la junta general de accionistas debe entenderse aplicable a la asamblea general en los mismos términos.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política tiene por objeto establecer, respetando lo previsto en los Estatutos Sociales y demás normativa interna y externa aplicable, un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que puedan percibir los miembros del Consejo Rector de Eurocaja Rural², a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, y que guarde una proporción razonable con la importancia de la Entidad, la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Caja, así como sus objetivos de estrategia.

Asimismo, la Política busca definir de manera clara y concisa las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus consejeros a fin de, conforme a lo establecido en la LSC, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Caja, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, siendo no discriminatorias en cuanto al género.

La presente Política resultará únicamente de aplicación a los miembros del Consejo Rector de Eurocaja Rural.

En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, conforme al artículo 529 novodecies de la LSC, la Política se aplicará desde la fecha de su aprobación por la Asamblea General de 2024 y hasta el ejercicio 2027 incluido, si bien podrá ser modificada o sustituida con anterioridad, cumpliendo en todo caso con el procedimiento establecido en la LSC para ello.

Para la fijación de la Política, la Caja ha tenido en cuenta la política de remuneraciones de las personas trabajadoras. En efecto, la presente Política se encuentra alineada con el sistema retributivo general de la Sociedad, en base a principios generales de remuneración aplicables a la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Entidad, los cuales se exponen a continuación.

² Cualquier referencia en la presente Política a los miembros del Consejo Rector debe entenderse aplicable a los Interventores de la Caja, en la medida en que conforme al artículo 73 de los Estatutos Sociales de la Entidad, su sistema retributivo es el mismo que el establecido en el artículo 60.1 de los Estatutos Sociales para los miembros del Consejo Rector.

3. PRINCIPIOS GENERALES.

La presente Política se rige por los siguientes principios que inspiran la política retributiva general de la Caja:

- ✓ La remuneración del Consejo Rector será la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, pero sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.
- ✓ Fomento de una Política que recompense el nivel de responsabilidad, garantizando en todo momento que la Política no sea discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución para puestos de igual valor, independientemente del sexo, y no discriminatoria en cuestiones de edad, cultura, religión ni raza.
- ✓ Promoción de la consecución del interés social, mediante la alineación con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza ("ASG").
- ✓ Incorporación de mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, fomentando una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles el perfil aprobado por el Consejo Rector, en base a su cultura y valores.
- ✓ Inclusión de medidas concretas que eviten conflictos de intereses, como la exclusión de los miembros del Consejo Rector a efectos de percibir remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la sociedad y del consejero.
- ✓ Seguimiento y revisión periódica por parte del Consejo Rector, que debe supervisar y garantizar su efectiva y correcta aplicación.

4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO RECTOR

4.1 Previsión estatutaria

El sistema de retribución de los miembros del Consejo Rector se regula en el artículo 60 de los Estatutos Sociales, en los siguientes términos:

“Artículo 60. RETRIBUCIÓN

- 1. El ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector será remunerado.*
- 2. Los miembros del Consejo Rector serán económicamente compensados por cada jornada de reuniones a la que asistan, ordinarias o extraordinarias, en la cuantía que fije la Asamblea General, pudiendo percibir asimismo retribuciones en especie.*

La mentada cantidad relativa a las jornadas de reuniones será revisada anualmente de forma automática, cada primero de enero, en la misma proporción en que se aumente o disminuya el Índice de Precios al Consumo, - índice general, ámbito nacional -, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo que asuma sus funciones.

3. La Asamblea General podrá fijar retribuciones adicionales a los miembros del Consejo Rector que realicen tareas de gestión directa y representación. La remuneración por la prestación de tales funciones consistirá en una cantidad fija anual que será revisada anualmente de forma automática, cada primero de enero, en la misma proporción en que se aumente o disminuya el Índice de Precios al Consumo, - índice general, ámbito nacional -, que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo que asuma sus funciones.

La Asamblea General concretará y cuantificará dicha cantidad atendiendo a criterios de moderación, proporcionalidad a las prestaciones efectivas de gestión directa y representación realizadas, el volumen económico de la Caja y los estándares de mercado de entidades comparables.

4. El importe máximo de la retribución que puede satisfacer la Caja al conjunto de los miembros del Consejo Rector por tales conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto apruebe la Asamblea General que, a su vez, establecerá los criterios para su distribución. La cantidad así fijada se mantendrá siempre que no sea modificada por un nuevo acuerdo de la Asamblea General.

La Caja podrá contratar un seguro de accidentes y un seguro de responsabilidad civil y penal para los miembros del Consejo Rector en condiciones habituales de mercado.

Igualmente, los miembros del Consejo Rector serán compensados por los gastos que origine su función.

5. Las cuantías de las retribuciones que sean percibidas por los miembros del Consejo Rector deberán figurar en la memoria anual.”

4.2 Elementos y cuantías de remuneración

En cumplimiento de la previsión estatutaria anterior, sin perjuicio de la compensación de gastos que origine su función, el sistema retributivo de los miembros del Consejo Rector se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Compensación económica por cada jornada de reuniones.
- Cantidad fija anual por prestación de gestión directa y representación.

Las cuantías asociadas a ambas compensaciones serán actualizadas, anualmente, durante la vigencia de esta Política, en la misma proporción en que aumente o disminuya el Índice de Precios al Consumo,- índice general, ámbito nacional. En efecto, para los ejercicios dos mil veinticinco (2025), dos mil veintiséis (2026) y dos mil veintisiete (2027), y con fecha de efectos del uno (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 actualizados como consecuencia del aumento o disminución que experimente el Índice de Precios al Consumo,- índice general, ámbito nacional-, de los doce meses inmediatos anteriores.

4.3 Límite máximo de la remuneración de los consejeros

Para el ejercicio 2024, el importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros por los conceptos señalados en la presente Política asciende a un millón veinticuatro mil ciento cincuenta y siete euros (1.024.157,00 €).

El importe máximo anterior será actualizado, anualmente, durante la vigencia de esta Política, en la misma proporción en que aumente o disminuya el Índice de Precios al Consumo,- índice general, ámbito nacional, salvo que la Asamblea General decida modificarlo durante el periodo de vigencia de la Política en otros términos.

5. GOBERNANZA

5.1 Aprobación y revisión de la Política

Esta Política se someterá a la aprobación de la Asamblea General de la Caja, conforme al procedimiento establecido en la LSC y en la presente Política.

La presente Política será analizada y revisada periódicamente por el Comité de Remuneraciones y Nombramientos, que elevará al Consejo Rector las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Entidad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

5.2 Supervisión y aplicación

El Consejo Rector es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la presente Política que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en la misma.

5.3 Excepciones temporales

La Caja podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la presente Política, en función de las necesidades particulares del negocio de la Entidad.

Dichas circunstancias excepcionales solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Entidad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Para la aplicación de dichas excepciones será necesaria la propuesta motivada de la CRN, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo Rector.

Anexo 2

**Informe del Comité de Remuneraciones y Nombramientos sobre
la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones
del Consejo Rector**

Informe del Comité de Remuneraciones y Nombramientos sobre la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector

De conformidad con el apartado 4 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, el Comité de Remuneraciones y Nombramientos de Eurocaja Rural emite el presente informe para su elevación al Consejo Rector, sobre la propuesta de la Política de Remuneración de los miembros del Consejo Rector³, que será sometida a la aprobación de la Asamblea General, como punto separado del orden del día.

La propuesta de aprobación de una nueva Política de Remuneraciones se justifica por los siguientes motivos:

- (i) La propuesta de modificación del artículo 60 de los Estatutos Sociales de la Caja que se eleva a la misma Asamblea General, sobre la remuneración de los miembros del Consejo Rector para introducir modificaciones en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y remuneraciones de consejeros, como la previsión de que el límite máximo de remuneración de los mismos debe aprobarse por la Asamblea General.
- (ii) La inclusión de determinadas modificaciones en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y sobre remuneraciones de consejeros.

El Comité considera que la Política contiene las menciones exigidas por la normativa aplicable, y que no introduce elementos que modifiquen su alineación con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, ni ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad. Además, considera que la Política está alineada con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja.

Por todo lo anterior, este Comité eleva el presente Informe conjuntamente con la Política que lo acompaña al Consejo Rector para su sometimiento a la aprobación de la Asamblea General, de acuerdo con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC.

³ Cualquier referencia a los miembros del Consejo Rector en el presente Informe justificativo (y en la Política) debe entenderse aplicable a los Interventores de la Caja, en la medida en que conforme al artículo 73 de los Estatutos Sociales de la Entidad, su sistema retributivo es el mismo que el establecido en el artículo 60.1 de los Estatutos Sociales para los miembros del Consejo Rector.