COLECTIVO IDENTIFICADO Y POLÍTICA DE REMUNERACIONES

2022

DE CAJA RURAL DE SALAMANCA

Objetivo de la Política de Remuneraciones

El principal objetivo de la Política de Remuneraciones es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo de Caja Rural de Salamanca.

Principios de la Política Retributiva

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la **política retributiva** se rige por los siguientes principios:

a) Promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofreceráincentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.

b) Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

c) El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

d) La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones.

e) Distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:

1.º La remuneración fija, que deberá reflejar 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

2.º La remuneración variable, que deberá reflejar 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.

f) Deberá ser una política de remuneración no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Composición y Funciones del Comité de Remuneraciones

En el año 2022 ha habido modificación de los miembros de este Comité, estando formado por las siguientes personas:

COMITÉ DE REMUNERACIONES	
CONSEJERO	**CARGO**
D. AGUSTÍN FRANCISCO ROMÁN	PRESIDENTE
Dª INMACULADA-CONCEPCIÓN RISUEÑO PÉREZ	SECRETARIO
D. JOSE-MANUEL GÓMEZ HERNÁNDEZ	VOCAL
D. CASIMIRO MARTÍN HERNÁNDEZ	VOCAL
D. ALBERTO SEVER REDONDO	VOCAL LABORAL

Durante el ejercicio 2023, el Comité de Remuneraciones se ha reunido en 6 ocasiones y tiene como funciones principales en materia de retribuciones:

1) Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad de que se trate, que deberá adoptar el Consejo Rector, teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, los inversores y otras partes interesadas en la Caja, así como el interés público.

En particular, el Comité de Remuneraciones deberá informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, Directores Generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que desempeñen funciones ejecutivas, y velará por su observancia.

2) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de Gestión de Riesgos, Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo, así como la de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.

3) Asimismo, desempeñará cualesquiera otras funciones que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento, que estén previstas en la normativa vigente o le fueran atribuidas por el Consejo Rector.

Estructura del Sistema de Remuneración

El sistema de remuneración de los miembros del Consejo Rector consiste en el abono de dietas por asistencia y los gastos que les origine su función.

El **sistema de remuneración** de la Entidad para el Comité de Dirección y Equipo Directivo que forma parte del Colectivo Identificado, es el siguiente:

Los componentes de la remuneración serán:

a) Retribución fija (establecida en el Convenio Colectivo y contractual).
b) Retribución estable (complementos contractuales, complementos por puesto de trabajo, gratificaciones voluntarias).
c) Retribución variable basada en objetivos y desempeño (incentivos).
d) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

a) La *retribución fija* estará determinada en función del Convenio Colectivo y del contrato del empleado.

b) La *retribución estable* estará determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad en la organización y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio y/o contrato de trabajo que se denominará genéricamente Complemento por Puesto de Trabajo (aunque también se podrá denominarse Complemento contractual, gratificación voluntaria, etc…).

c) La *retribución variable* estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos variarán anualmente conforme a lo definido por la Entidad en la norma anual de incentivos.

Diferimientos y liquidación de la Retribución Variable: Una parte sustancial, y en todo caso al menos el 40 por ciento del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo no inferior a cuatro años y se adaptará correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades del miembro del personal correspondiente.

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 unos resultados financieros poco brillantes o 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.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los requisitos establecidos en sus letras l) y m) y en el segundo párrafo de la letra ñ), del art. 34 de la LOSS, no se aplicarán a:

a) las entidades que no tengan la consideración de "entidad grande" de acuerdo con el artículo 4.1.146) del Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, y cuyo valor de activos sea, en promedio y de forma individual, conforme a esta ley y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, sea igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a cuatro años

b) el personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

d) Respecto al Plan de Pensiones de Empleo de Caja Rural de Salamanca, es aplicable también al resto de la plantilla. Condicionadas a la realización de aportaciones del Partícipe, el Promotor realizará una Contribución Anual equivalente a un % del Beneficio Neto del año anterior al que se realiza la aportación, siempre y cuando el Beneficio Neto de la Caja supere la cantidad de 3.500.000,00.-Euros. En cualquier caso, la cuantía máxima de Contribución Anual por parte del Promotor será de 180.000,00 Euros. Por ello, este sistema de previsión social es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos y los intereses a largo plazo y no comprometen su grado de solvencia.

Se hace constar que ningún miembro del Colectivo Identificado percibe una remuneración de un millón de euros o más por ejercicio financiero.

Colectivo identificado

Los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad constituyen, junto con los que ejercen funciones de control, el denominado "**colectivo identificado**", cuya composición es la siguiente:

Miembros del "colectivo identificado"

COMITÉ DE DIRECCIÓN Y EQUIPO DIRECTIVO

Asignación Organizativa
DIRECCIÓN GENERAL
DIRECTOR ÁREAS RRHH Y ASESORÍA JURÍDICA
DIRECTOR ÁREA RECUPERACIONES E INMUEBLES
DIRECTOR ÁREA DE INVERSIONES
DIRECTOR ÁREA CONTABILIDAD E INTERVENCIÓN
DIRECTOR DEL ÁREA DE ORGANIZACIÓN OPERATIVA
DIRECTOR ÁREA DESARROLLO DE NEGOCIO Y MARKETING
DIRECTOR ÁREA COMERCIAL

ÓRGANOS DE CONTROL

DIRECTOR DE AUDITORÍA INTERNA
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE RIESGOS
RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

TÉCNICOS

Técnico de Prevención de Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo.

CONSEJO RECTOR 2022

PRESIDENTE	D. ERNESTO MORONTA VICENTE
VICEPRESIDENTE	D. CASIMIRO MARTÍN HERNÁNDEZ
SECRETARIA	Dª ISABEL HERNÁNDEZ ROZAS
VOCAL 1	Dª ELENA-MARÍA BORREGO PÉREZ
VOCAL 2	D. JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ VALLE
VOCAL 3	D. AGUSTÍN FRANCISCO ROMÁN
VOCAL 4	D. CÉSAR LÁZARO HERRERA
VOCAL 5	D. JOSÉ MANUEL GÓMEZ HERNÁNDEZ
VOCAL 6	D. MIGUEL ÁNGEL CASTELLANO MARTÍN
VOCAL 7	D. MIGUEL FERRERO MARTÍN
VOCAL 8	D. INMACULADA CONCEPCIÓN RISUEÑO PÉREZ
VOCAL 9	D. ROSA-BELÉN BONAL GONZÁLEZ
CONSEJERO LABORAL	D. ALBERTO SEVER REDONDO

Remuneraciones del Colectivo Identificado

Durante el ejercicio 2022 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes:

DIETAS ABONADAS AL CONSEJO RECTOR DURANTE 2022	TOTAL			
	103.787,23 €			

El detalle es el siguiente:

Nombre	Importe bruto
MORONTA VICENTE, ERNESTO	17.093,99
SANCHEZ SANCHEZ, JOSE ANTONIO	1.986,36
HERNANDEZ ROZAS, ISABEL	7.612,15
MARTIN HERNANDEZ, CASIMIRO	13.160,38
BORREGO PEREZ, ELENA MARIA	6.308,76
RODRIGUEZ VALLE, JOSE LUIS	6.887,28
GONZALEZ ALBERTOS, FRANCISCO JAVIER	2.080,34
LAZARO HERRERA, CESAR	6.010,44
FRANCISCO ROMAN, AGUSTIN	7.563,09
GOMEZ HERNANDEZ, JOSE MANUEL	7.582,92
SEVER REDONDO, ALBERTO	5.259,54
CASTELLANO MARTIN, MIGUEL ANGEL	5.458,39
RISUEÑO PEREZ, INMACULADA	6.523,59
FERRERO MARTIN, MIGUEL	5.130,00
BONAL GONZÁLEZ, ROSA BELEN	5.130,00
	103.787,23

Las dietas por asistencia fueron aprobadas por unanimidad en la Asamblea General celebrada con fecha 29 de Abril de 2022, con asistencia de 21 Delegados elegidos en las Juntas Preparatorias, más 12 de los 13 miembros del Consejo Rector, no existiendo votos en contra ni abstenciones.

Remuneración 2022	**Fija**	**Variable**	**Diferida**	**Total**
Comité de Dirección y Equipo Directivo	604.627,00 €	231.941,39 €		836.568,39 €

El pago de la remuneración variable se ha realizado mediante ingreso en la cuenta domiciliada en la Entidad, no habiéndose aplicado el diferimiento ni el pago en aportaciones, al no exceder la RV de 50.000 €. Tampoco se ha abonado ninguna indemnización por despido durante el ejercicio.

Medidas previstas para ajustar la remuneración en caso de desempeño inferior al esperado:

Serán de aplicación la "Cláusula Malus" y la "Cláusula Clawback" en la retribución variable (Incentivos) que se abone a los miembros del colectivo identificado:

Cláusula Malus: La Remuneración Variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Caja y si se justifica en función de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate. El método a emplear en la Entidad como técnica para la aplicación del ajuste del riesgo Ex post será el malus. Se entiende por tal toda técnica que impida el vencimiento del total o parte de una remuneración diferida.

Cláusula Clawback: Se establecerá la aplicación de la cláusula Clawback para el colectivo identificado. Se entiende por Clawback la obligación por parte de los miembros del Colectivo Identificado de devolver a la Entidad la remuneración variable que ya ha sido abonada, si el abono de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:

a. una actuación fraudulenta por parte del empleado;
b. el acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable.
c. una actuación del empleado que haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia;
d. una actuación que haya implicado una sanción para el empleado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas que, en su caso, le resulten de aplicación; o
e. una actuación que haya implicado una sanción para el empleado por infracción de las normas de ordenación y disciplina.

Requerimientos generales de alineación con el riesgo

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo de Caja Rural de Salamanca. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados.

La valoración de los resultados se realizará, siempre y cuando sea posible, en un horizonte plurianual, garantizando de esta manera que se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparte a lo largo del ciclo económico subyacente de la entidad y sus riesgos empresariales.

En lo que respecta a los planes de pensiones, la entidad dispone de un Plan de Pensiones de aportación definida para los empleados, normalizado según el Reglamento del Plan de Pensiones, publicado en el Portal del Empleado.

Prohibiciones

a) **Remuneración variable garantizada.** La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables. Con carácter excepcional, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo.

b) **Pagos por rescisión anticipada.** Las indemnizaciones en caso de despido pactadas en contrato (blindajes) se determinarán conforme a un procedimiento de cálculo tasado, en línea con las estructuras generales de gobierno de la Entidad en materia de empleo.

c) **Estrategias de cobertura o seguros.** No se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable.

Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosadas por el ámbito de actividad de la Caja:

	Banca comercial	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones independientes de control	Resto	Total
Número Personal Identificado			8	1	1	10
Alta Dirección			1			
Remuneración fija total (en euros)			523.794,37	35.840,39	44.992,24	604.627,00
Remuneración variable total (en euros)			202.126,85	17.608,70	12.205,84	231.941,39
Total	0,00	0,00	725.921,22	53.449,09	57.198,08	836.568,39

La parte de la remuneración variable que explícita y directamente está relacionada con los resultados es la Retribución Variable, que llamamos "Incentivos" y la misma es acordada cada año por el Consejo Rector.

Las directrices básicas de la retribución variable del Colectivo Identificado son:

- **No alineación de los incentivos con el riesgo**: Como directriz básica, para la evaluación del desempeño y el riesgo se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Entidad en su conjunto. En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con el ciclo económico de la Entidad.

  Para minimizar el impacto del abono de incentivos en el riesgo futuro, los objetivos valorados, no implican en ningún caso la asunción de riesgos. En esta misma línea, el cálculo del importe máximo destinado a este fin se realizará de forma conservadora, estará delimitado por el resultado anual.

  Para minimizar el posible riesgo del coste de la retribución variable en los resultados de la Caja, el volumen destinado a este fin no sobrepasará de un 10% del Excedente disponible del ejercicio.

- **Niveles de medición del desempeño.** La política de retribución variable de Caja Rural de Salamanca no prima en ningún caso una mayor asunción de riesgo. Su obtención se basa en un triple criterio dependiendo del puesto: Nivel de responsabilidad del puesto, criterios cuantitativos y criterios cualitativos, según se detalla a continuación:

a) Nivel de Responsabilidad del Puesto

El incentivo percibido, estará en función de la responsabilidad del puesto que ocupe, y nopodrá exceder del 30% del salario.

b) Criterios cuantitativos (objetivos):

Se basará en el cumplimiento de los objetivos previamente fijados por la Entidad y enfunción de las variables determinada cada año.

c) Criterios Cualitativos (subjetivos):

Los criterios cualitativos se realizarán en base una valoración del desempeño y la involucración de la plantilla.

Asimismo, esta retribución variable estará sometida a las directrices ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID.