

**POLÍTICA DE  
REMUNERACIONES  
CAJA RURAL DE SALAMANCA**

<b>Dirigido a:</b>	Comité de Remuneraciones – Consejo Rector
<b>Fecha de vigencia:</b>	Junio 2016
<b>Versión:</b>	1.0
<b>Entidad de aplicación:</b>	CAJA RURAL DE SALAMANCA, SOC. COOP. CRÉDITO
<b>Páginas</b>	14
<b>Contenido:</b>	Política de Remuneraciones

Control de Cambios		
Fecha	Versión	Cambios introducidos
21-06-2016	1.0	Versión inicial
27-02-2018	2.0	Modificación Colectivo Identificado
19-10-2021	3.0	Modificación de la Política
15-02-2022	4.0	Adaptación a la normativa Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros. Modificación de las funciones del Comité de Remuneraciones.

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	AMBITO SUBJETIVO .....	4
3.	GOBIERNO CORPORATIVO .....	6
3.1.	Consejo Rector .....	6
3.1.1.	Funciones .....	6
3.1.2.	Remuneración .....	6
3.2.	Comité de Remuneraciones .....	6
3.3.	Principios de la Política de Remuneraciones .....	6
4.	ALINEACIÓN CON EL RIESGO .....	7
4.1.	Requerimientos generales de alineación con el riesgo .....	7
4.2.	Prohibiciones .....	7
4.3.	Retribución fija y retribución variable: Componentes .....	8
4.4.	La política retributiva de Caja Rural de Salamanca asociada a procesos de alineación con el riesgo 8	
4.4.1.	No alineación de los incentivos con el riesgo .....	9
4.4.2.	Niveles de medición del desempeño .....	9
5.	PROCESO DE PAGO .....	9
5.1.	Remuneración diferida y no diferida, y abono en títulos de propiedad. ....	10
6.	TRANSPARENCIA .....	11
6.1.	Difusión interna .....	11
6.2.	Difusión externa .....	11
7.	INFORME INDEPENDIENTE .....	12
8.	ENTRADA EN VIGOR .....	12

## 1. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo (en adelante, “la Política”) viene a dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en el *Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras*.

Igualmente esta Política de Remuneraciones está ajustada a las disposiciones establecidas en el Capítulo V (artículos 32, 33 y 34) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, las disposiciones contenidas en el Capítulo IV del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, así como las disposiciones contenidas en la Sección 3ª de la 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) nº 575/2013.

Es necesario que la Entidad cuente con una política de remuneraciones, aprobada por el Consejo Rector, en la que se alineen los objetivos propios del personal con los intereses a largo plazo de su entidad, descartando así una asunción excesiva de riesgos.

Esta Política debe entenderse como un instrumento para el gobierno interno y la gestión de riesgos de Caja Rural de Salamanca (en adelante, la Caja o la Entidad), sin perjuicio de los principios generales del Derecho contractual y laboral nacional, así como de la aplicación de acuerdos de empresa o del Convenio Colectivo.

En aplicación de los citados preceptos, se ha considerado que, atendiendo a su dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de su actividad, la Caja es una entidad no compleja, por lo que se justifica una aplicación proporcionada de los principios de remuneración y por tanto, la no aplicación de algunas disposiciones a determinados colectivos, de conformidad con lo establecido en las *Guías para Políticas y Prácticas de Remuneración*, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 10 de diciembre de 2010.

De conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088 la Política de remuneración de los participantes en los mercados financieros y de los asesores financieros debe fomentar una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (o riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

## 2. ÁMBITO SUBJETIVO

La Política de Remuneraciones alineada al riesgo de Caja Rural de Salamanca, resultará de aplicación al siguiente colectivo identificado:

### COMITÉ DE DIRECCIÓN Y EQUIPO DIRECTIVO

<b>Asignación Organizativa</b>
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

PRESIDENTE	D. ERNESTO MORONTA VICENTE
VICEPRESIDENTE	D. CASIMIRO MARTÍN HERNÁNDEZ
SECRETARIA	D <sup>a</sup> ISABEL HERNÁNDEZ ROZAS
VOCAL 1	D <sup>a</sup> ELENA-MARÍA BORREGO PÉREZ
VOCAL 2	D. JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ VALLE
VOCAL 3	D. JOSÉ-ANTONIO SÁNCHEZ SÁNCHEZ
VOCAL 4	D. CÉSAR LÁZARO HERRERA
VOCAL 5	D. AGUSTÍN FRANCISCO ROMÁN
VOCAL 6	D. MIGUEL ÁNGEL CASTELLANO MARTÍN
VOCAL 7	D. FRANCISCO JAVIER GONZÁLEZ ALBERTOS
VOCAL 8	D. INMACULADA CONCEPCIÓN RISUEÑO PÉREZ
VOCAL 9	D. JOSÉ MANUEL GÓMEZ HERNÁNDEZ
CONSEJERO LABORAL	D. ALBERTO SEVER REDONDO

La aplicación del principio de proporcionalidad en la Política puede conducir a la neutralización de algunos requisitos como consecuencia del perfil de riesgo, la propensión al riesgo y la estrategia de la institución. Los requisitos establecidos en las letras l) m) y en el segundo párrafo de la letra ñ) del art. 31.1 de la LOSS no se aplicarán a las Entidades que no tengan la consideración de “entidad grande” y al personal cuya remuneración variable no exceda de 50.000 € y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

El Área de Recursos Humanos tendrá permanentemente actualizada y a disposición de los órganos de gobierno y de las autoridades supervisoras una relación comprensiva de los órganos, funciones, departamentos, áreas y personas sujetas a esta Política.

A efectos de la aplicación de las Directrices sobre Políticas y Prácticas de Remuneración en el ámbito de la normativa MiFID mencionadas en la introducción de esta Política, en materia de prácticas de remuneración MiFID, se entenderá que forman parte del colectivo de personas que participan en la comercialización y diseño de instrumentos financieros (en adelante, Personal Competente), las siguientes Áreas:

- El Director General.
- El Director Comercial.

## 3. GOBIERNO CORPORATIVO

### **3.1. Consejo Rector**

#### ***3.1.1. Funciones***

El Consejo Rector tiene constituido en su seno un Comité de Remuneraciones encargado de proponer la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.

#### ***3.1.2. Remuneración***

La remuneración del Consejo de Rector será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento. Actualmente los miembros del Consejo Rector, únicamente perciben dietas por asistencia y compensación de gastos de viaje.

### **3.2. Comité de Remuneraciones**

El Comité de Remuneraciones será el órgano encargado de proponer la política general de remuneraciones, al Consejo Rector.

El Comité 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.

El régimen de composición y funcionamiento del Comité será establecido por su propio reglamento interno.

### **3.3. Principios de la Política de Remuneraciones**

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

- a) Promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos 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.

## 4. ALINEACIÓN CON EL RIESGO

### 4.1. 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.

### 4.2. 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.

#### **4.3. Retribución fija y retribución variable: Componentes**

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá 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, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes

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).
- c) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

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

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...).

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.

#### **4.4. La política retributiva de Caja Rural de Salamanca asociada a procesos de alineación**

### con el riesgo

La retribución variable va encaminada a reforzar e incrementar la implicación de todos en la mejora del resultado de la Entidad, tanto en el corto como en el largo plazo, premiando la participación directa y el nivel de responsabilidad en la consecución de los objetivos anuales de negocio, comerciales, de márgenes, de calidad y de servicio y de innovación o mejora.

Se detallan a continuación las directrices básicas de la retribución variable:

#### **4.4.1. 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.

#### **4.4.2. Niveles de medición del desempeño**

La política de retribución variable de la 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 no podrá exceder del 30% del salario.

##### b) Criterios cuantitativos (objetivos):

Se basará en el cumplimiento de los objetivos previamente fijados por la Entidad y en función 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.

Para la determinación de la retribución variable anual, podrán incluirse medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna, liderazgo, orientación al cliente, trabajo en equipo, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

Con el fin de considerar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza establecidos en la normativa, para la determinación de la retribución variable anual, se incluirán los objetivos ASG para todos los miembros del colectivo identificado.

## 5. PROCESO DE PAGO

Como criterio general, la liquidación de los incentivos, siempre que los procesos operativos lo permitan, se llevará a cabo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al devengado.

### 5.1. Remuneración diferida y no diferida, y abono en títulos de propiedad.-

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.

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:

- una actuación fraudulenta por parte del empleado;
- el acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable.
- una actuación del empleado que haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia;
- 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
- una actuación que haya implicado una sanción para el empleado por infracción de las normas de ordenación y disciplina.

## 6. TRANSPARENCIA

### 6.1. Difusión interna

El Área de Recursos Humanos adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los empleados por ella afectados. Como mínimo se dará acceso a los detalles de la Política que se vayan a revelar externamente.

## **6.2. Difusión externa**

Caja Rural de Salamanca elaborará un informe anual de remuneraciones en las condiciones contempladas en la 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) nº 575/2013.

De conformidad con lo dispuesto en la Circular 4/2011, de 22 de mayo, sobre determinación y control de los recursos propios mínimos, Caja Rural de Salamanca publicará la información relativa a esta Política en el documento denominado “Información con relevancia prudencial”.

## **7. EVALUACIÓN INDEPENDIENTE**

La política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el consejo de administración en su función de supervisión.

## **8. ENTRADA EN VIGOR**

La revisión de la presente Política será con efectos del presente ejercicio.