



**POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL COLECTIVO
IDENTIFICADO DE CAJA RURAL DE JAÉN,
BARCELONA Y MADRID, S.C.C.**

1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento tiene como objeto cumplir con los requerimientos de información relativos 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 - Colectivo Identificado-, que debe publicarse en la página web de CAJA RURAL DE JAÉN, BARCELONA Y MADRID, S.C.C., (en adelante, la “Caja” o la “Entidad”) (<http://www.ruralvia.com/jaen/>), en el apartado “Gobierno Corporativo”, conforme a lo establecido en el artículo 450 del Reglamento de la UE número 575/2013, y en los apartados k), y l) 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. NORMATIVA.

La política de remuneraciones de la Entidad viene a dar cumplimiento a las previsiones contenidas en la normativa comunitaria y nacional sobre la materia, y nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.1 de la Ley 10/2014, de 26 de Junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de entidades de Crédito (en adelante, la “**Ley 10/2014**”).

En el año 2015 se aprobó el 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, condicionándose algunos aspectos a un desarrollo posterior y remitiéndose a la legislación mercantil correspondiente.

Posteriormente, en el ejercicio 2016, el Banco de España culminó la trasposición de la CRD IV a través de la aprobación 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, la mentada Circular dedica a su vez la sección 3ª del capítulo 4 a las remuneraciones.

Por último, la *European Banking Authority* (“EBA”) ha publicado una guía (*Guidelines on sound remuneration policies under Article 74(3) and 75 (2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013*) de criterios complementarios a seguir por parte de las entidades de crédito en relación con la adecuación de sus políticas retributivas a lo establecido en el contenido de la CRDIV, que entró en vigor el 1 de enero de 2017.

3. ÓRGANOS DE LA CAJA 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 la Asamblea General, el Consejo Rector y la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

a) La Asamblea General:

De acuerdo con el artículo 33.3 de la Ley 10/2014, *“la política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración 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 establecen para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil”*.

En consecuencia, el artículo 22. 4 de los Estatutos Sociales de la Caja *“Los Consejeros tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en su condición de tales, esto es, en virtud de su designación como meros miembros del Consejo Rector. La retribución a que se refiere el apartado anterior consistirá en una cantidad fija anual determinada por la Asamblea General. Dicha cantidad permanecerá vigente en tanto la Asamblea General no acuerde su modificación (...)”*.

En consecuencia, la Asamblea General ordinaria es el órgano competente de aprobar la Política Retributiva del Colectivo Identificado y en dicha política se incluye la cantidad fija anual máxima que la Caja podrá destinar al pago de los consejeros en su función como tales. Cabe destacar, que la Caja, para garantizar la transparencia en esta materia, tiene la costumbre de someter a la votación de los socios anualmente la Política Retributiva, aunque no incluya cambios.

b) El Consejo Rector:

De acuerdo con el artículo 33.2 de la Ley 10/2014, *“el consejo de administración de la entidad adoptará y revisará periódicamente los requisitos generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación. Adicionalmente, 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”*.

El artículo 22.4 de los Estatutos sociales prevé que *“(…) La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los Consejeros y la forma de pago será hecha por el Consejo Rector. A tal efecto, tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, los cargos desempeñados por éste en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes”*. El Reglamento del Consejo Rector de la Caja, en su artículo 6.4.m) ,en relación con las funciones del Consejo Rector, prevé que *“(…) el Consejo se obliga, en particular, a ejercer directamente o indirectamente a través de delegación, siempre que la ley lo permita, las responsabilidades siguientes: (...) m) Las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Asamblea General; (...)”*.

El Consejo Rector es el responsable, por lo tanto, de supervisar la Política Retributiva, establecer las cantidades retributivas para los miembros del Consejo, indicando aquellos que, en su caso y por sus funciones, deban recibir una retribución superior, y, siempre, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

c) La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones

De acuerdo con el artículo 3 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, esta Comisión es la responsable de proponer una política de remuneraciones, supervisar la misma y analizar su ejecución correcta para informar al Consejo Rector.

La Entidad dispone de una Comisión de Nombramientos y Remuneraciones cuya composición a 31-12-2023 es:

Miembros	Cargo
D ^a . María Dolores Aguayo Liébana	Presidente
D ^a . Cristina Ruiz Abel	Secretario
D. Antonio Luna Fantony	Vocal

De conformidad con lo previsto en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de la Caja, esta Comisión asume, en materia de retribuciones, las siguientes funciones:

- 1) Proponer al Consejo Rector el esquema general de la compensación retributiva de la entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como al sistema de su percepción.
- 2) Proponer al Consejo Rector la política de retribución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- 3) Supervisar la remuneración 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.
- 4) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
- 5) Supervisar la evaluación de la aplicación de la política de remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración propuestos por la Comisión y aprobados por el Consejo Rector.
- 6) Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- 7) Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
- 8) Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de éste cada año a la Asamblea General Ordinaria de socios.
- 9) Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Caja y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, si procede, Informe de Relevancia

Prudencial). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.

10) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política.

4. INFORMACIÓN RELATIVA AL COLECTIVO IDENTIFICADO

De acuerdo con el artículo 32 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, los principios en materia de política de remuneraciones deben aplicarse especialmente sobre “altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneraciones que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo” (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”).

Para la determinación del Colectivo Identificado, se han tenido en cuenta 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.

Asimismo, se ha tenido en consideración que, en la Caja, existen diversas funciones, puestos o roles citados en el Reglamento Delegado que se centralizan en los mismos profesionales. A su vez, en la determinación de las unidades de negocio importantes, se ha considerado el tamaño global del negocio de la Caja.

Cada año, o cuando se producen alteraciones significativas, se revisa, y en su caso actualiza, por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, el perímetro de dicho Colectivo con la finalidad de identificar las personas de la organización que cumplan los requisitos exigidos para ubicarlos, en su caso, en dicho Colectivo. 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 en la Caja, el personal incluido en el Colectivo Identificado, conforme a los criterios establecidos en la citada política sería el que a continuación se relaciona:

COLECTIVO IDENTIFICADO	
CATEGORIAS	Nº PERSONAS

CONSEJO RECTOR	12 personas
DIRECTOR GENERAL	1 persona
SUBDIRECTOR	1 persona
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RIESGOS	1 persona
RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y GOBIERNO CORPORATIVO	1 persona
RESPONSABLE DE AUDITORÍA INTERNA	1 persona
RESPONSABLE DEL ÁREA DE INVERSIONES CREDITICIAS	1 persona
RESPONSABLE DEL ÁREA DE RECURSOS Y SUCURSALES	1 persona
RESPONSABLE DEL ÁREA DE TESORERÍA	1 persona
RESPONSABLE DEL AREA DE PLANIFICACIÓN	1 persona
RESPONSABLE DEL AREA DE ASESORÍA JURÍDICA	1 persona
RESPONSABLE DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS	1 persona
RESPONSABLE DEL AREA DE ORGANIZACIÓN	1 persona
RESPONSABLE DE SOSTENIBILIDAD	1 persona
RESPONSABLE PREVENCIÓN BLANQUEO DE CAPITAL Y FINANCIACIÓN AL TERRORISMO	1 persona

5. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LA CAJA:

5.1. Principios generales de la política retributiva.

De conformidad con dicha 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 de la Caja 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 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 garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Esta Política es no discriminatoria en cuanto al género, por lo que está basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Evaluación periódica interna e independiente.
- Aprobación de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector por parte de 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 parte de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y del órgano de dirección de la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

5.2. Sistema retributivo.

5.2.1. Sistema retributivo de los miembros del Consejo Rector

La Política Retributiva de los miembros del Consejo Rector es un elemento fundamental en el Sistema de Gobierno Corporativo de la Entidad, cuya mejora continua ha de permitir afrontar la nueva realidad de las entidades de crédito y, particularmente, de las cooperativas de crédito.

La Política Retributiva, además, debe ser acorde a las características de la organización interna, al tamaño, la naturaleza, y al alcance y complejidad de las actividades de la Entidad, y debe estar regida por los principios identificados en el apartado anterior.

Consciente de la importancia de la Política Retributiva, es una labor ineludible de esta Entidad, a través de sus órganos competentes, el compendiar, refundir y actualizar en un único documento las prácticas asentadas y los acuerdos que han venido sucediéndose internamente, adaptándose de esta forma a la realidad corporativa, social y jurídica actualmente existente.

Teniendo en cuenta estos principios generales y lo previsto estatutariamente, se define la Política Retributiva aplicable a los miembros del Consejo Rector de la Caja, en los siguientes términos:

1º) El sistema retributivo previsto estatutariamente para los Consejeros se enmarca en lo dispuesto en el artículo 22, punto 4, de los Estatutos Sociales actualmente vigentes por el que, de acuerdo con su redacción:

“Los Consejeros tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en su condición de tales, esto es, en virtud de su designación como meros miembros del Consejo Rector.

La retribución a que se refiere el apartado anterior consistirá en una cantidad fija anual determinada por la Asamblea General. Dicha cantidad permanecerá vigente en tanto la Asamblea General no acuerde su modificación, si bien el Consejo Rector podrá reducir su importe en los años en que así lo estime justificado. La retribución indicada tendrá dos componentes: (a) una asignación fija anual y/o (b) dietas de asistencia tanto por asistencia a reuniones de los órganos sociales, como por asistencia a las reuniones de las distintas comisiones a las que pertenezcan.

La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los Consejeros y la forma de pago será hecha por el Consejo Rector.

A tal efecto, tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, los cargos desempeñados por éste en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes”.

2º) No se utiliza otro tipo de instrumentos de remuneración (tales como planes de pensiones, pago con acciones, indemnizaciones por baja, etc...) que no sean los descritos en el citado artículo 22 en su punto 4 de los citados Estatutos Sociales. Sólo el Consejero vocal representante de los trabajadores, recibe una retribución específica por su relación contractual con la Caja, pero no por su condición de Consejero.

3º) La determinación de la asignación fija anual, las dietas de asistencia así como de la compensación de los gastos que les origine su función deberán ser acordados especialmente con la dimensión propia de la Caja y las funciones que se les atribuya a los propios miembros del Consejo. Y en ese sentido es importante destacar que, a los miembros del Consejo Rector de la Caja, por las dimensiones y relevancia de esta entidad de crédito, se les ha exigido desde siempre, y ahora más, una gran dedicación y una gran responsabilidad, criterios que deben tenerse en cuenta para definir una remuneración acorde y adecuada.

4º) El Consejo Rector, en relación con la asignación, en su caso, de una asignación fija anual, teniendo en cuenta el hecho de que no existe un consejero ejecutivo delegado, deberá tener en cuenta las funciones institucionales y representativas que se le asignan estatutaria y reglamentariamente al Presidente del Consejo Rector (artículo 9 del Reglamento del Consejo Rector) y de cualquier otro consejero que, por sus circunstancias, se dedique de una forma superior al resto de miembros del consejo en funciones de representación localizadas en parte del territorio.

5º) En cuanto a las dietas percibidas por los miembros del Consejo Rector, se establecen cantidades similares a las que se perciben en concepto de dietas por asistencia para el Banco Cooperativo, Seguros RGA y la Asociación Española de Cajas Rurales, las cuales serán actualizables anualmente con el índice del coste de la vida por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que en el futuro publicara dicho índice. Para el ejercicio 2024, el importe de dicha dieta asciende a 1.161,66 €.

6º) En cuanto a la compensación de los gastos que les origine su función (esto es, gastos compensables), cuyo resarcimiento viene realizándose desde un inicio, parece necesario, en aras de una buena política remunerativa y a este deseo del desarrollo de un Sistema de Gobierno Corporativo avanzado, identificar qué debe entenderse por este tipo de gasto compensable y completar el marco procedimental de control de los mismos en consecuencia. A tales efectos, el Consejo Rector acordó que:

- a) Se considera como gasto compensable o a cargo de la Entidad, todos aquellos que sirvan o sean instrumentales del desarrollo o consecución del objeto social y finalidades empresariales o institucionales de la Entidad, o contribuyan a su presencia institucional, sin que sea necesario que estén vinculados a ingresos concretos o clientes actuales de la Entidad.
- b) Se establece un límite de estos gastos en la cantidad máxima anual de 150.000 euros.
- c) La justificación de estos gastos se han incluido en la “*Política y procedimientos para la justificación de gastos compensables de órganos de gobierno y empleados*” aprobada por el Consejo Rector de la Entidad.

7º) Las remuneraciones percibidas por los miembros del Consejo Rector de la Caja, descritas con anterioridad, quedarán recogidas y reflejadas en el informe memoria anual de la Entidad.

8º) Se indica que en el ejercicio pasado se ha cubierto en un 49,55 % el límite del total estipulado. Es decir que de 950.000 euros acordados, en la Asamblea General de Socios del 19-05-2023, como límite de gasto para dietas por asistencia y gastos compensables de los miembros del Consejo Rector, se han consumido 470.753,20 euros. Por lo tanto, se han dejado sin consumir 479.246,80 euros.

9º) Se marca como límite conjunto que la Entidad puede destinar anualmente a la retribución de los miembros del Consejo Rector afectados por la normativa vigente, por las dietas y los gastos que les origine el ejercicio de su función, el importe de unos 950.000 mil euros.

5.2.2. La política retributiva del resto de Colectivo Identificado.

La Política Retributiva de los Directores Generales o Asimilados y Personal de Relevancia (en adelante, el “**Resto del Colectivo Identificado**”) es un elemento fundamental en el Sistema de Gobierno Corporativo de la Entidad, cuya mejora continua ha de permitir afrontar la nueva realidad de las entidades de crédito y, particularmente, de las cooperativas de crédito.

La Política Retributiva, además, debe ser acorde a las características de la organización interna, al tamaño, la naturaleza, y al alcance y complejidad de las actividades de la Entidad, y debe estar regida por los principios identificados anteriormente.

Consciente de la importancia de la Política Retributiva, es una labor ineludible de esta Entidad, a través de sus órganos competentes, el compendiar, refundir y actualizar en un único documento las prácticas asentadas y los acuerdos que han venido sucediéndose internamente, adaptándose de esta forma a la realidad corporativa, social y jurídica actualmente existente.

La política retributiva de la Caja, conforme a la normativa aplicable en materia de retribuciones a las Cooperativas de Crédito, es de aplicación a los altos directivos de la Caja que incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma y los que ejercen funciones de control interno y cumplimiento normativo, así como al personal relevante.

El marco normativo a tener en cuenta para la fijación del sistema de retribución del Resto del Colectivo Identificado se encuentra en los artículos 32 y 33 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, así como en el Convenio Colectivo para Sociedades Cooperativas de Crédito vigente en cada momento.

Teniendo en cuenta estos principios generales y lo previsto estatutariamente, se define la Política Retributiva del Resto del Colectivo Identificado, en los siguientes términos:

- 1º) El sistema retributivo aplicable, con carácter general, incluye los siguientes elementos:

- (a) Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas de acuerdo con el Convenio Colectivo para Sociedades Cooperativas de Crédito.
- (b) Una parte voluntaria fija que adecúa el salario fijo a un nivel adecuado de retribución en base y proporción al grado de responsabilidad que ostente.
- (c) Una parte variable de conformidad con los siguientes términos:
- Constituye un sistema de retribución variable, en metálico y de carácter anual, cuya percepción está condicionada al cumplimiento de determinados objetivos y condiciones en el plazo de un ejercicio económico.
 - La contraprestación a percibir se calcula como un determinado porcentaje sobre la parte fija anual, que vendrá determinada por (i) el nivel jerárquico del Beneficiario y (ii) su importancia relativa dentro de la Caja.
 - No será consolidable y tiene carácter extraordinario.
 - La Caja revisará y establecerá, anualmente, los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento dependerá el posible cobro de la retribución variable.
 - La liquidación y el procedimiento de abono del importe en efectivo que, en su caso, resulte estará sujeto y quedará supeditado a las condiciones, requisitos y requerimientos que establezca la normativa legal aplicable y vigente a las entidades de crédito.
 - La Caja podrá modificar las condiciones de la retribución variable cuando sea necesario adaptarla a fin de dar cumplimiento a los requisitos que se deriven de disposiciones o requerimientos normativos, así como en el supuesto de producirse cambios internos o externos significativos que evidenciaran la necesidad de revisar los objetivos previamente establecidos y la modificación, en su caso, de las métricas y escalas de consecución.
- (d) Una parte en especie, referida a determinados beneficios sociales (seguros médicos y cualquier otro concepto salarial que tenga la condición de en especie y que pueda darse en el futuro). Se destaca que este apartado se aplica a todos los trabajadores de la Caja por igual.

Las posibles indemnizaciones por baja son las que legalmente les corresponderían en aplicación de la legislación laboral vigente en cada momento.

2º) El Personal Relevante de la Caja mantiene contratos laborales indefinidos.

3º) Al margen de lo anteriormente expuesto queda la figura del Director General. En su caso, la vinculación a la Entidad se realiza mediante contrato mercantil por tiempo indefinido. El sistema retributivo aplicable incluye los siguientes elementos: (a) Una parte fija acordada por el Consejo Rector de la CAJA y acorde a los servicios y responsabilidades asumidas; (b) Una parte variable en los términos previstos en la letra c) del apartado 1º anterior; y (c) Una parte en especie, referida a determinados beneficios sociales (seguros médicos y cualquier otro concepto salarial que tenga la condición de en especie y que pueda darse en el futuro). Se destaca que este apartado se aplica a todos los trabajadores de la Caja por igual.

4º) Tal y como prevé expresamente el Convenio Colectivo aplicable a las Cooperativas de Crédito, los Directores Generales o Asimilados y Personal de relevancia son compensados en los gastos que les origine su función. La justificación de estos gastos se ha incluido en la “Política y

procedimientos para la justificación de gastos compensables de órganos de gobierno y empleados” aprobada por el Consejo Rector de la Entidad.

5º) La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones considera como gastos compensables o a cargo de la Entidad, todos aquellos que sirvan o sean instrumentales del desarrollo o consecución del objeto social y finalidades empresariales o institucionales de la Entidad, o contribuyan a su presencia institucional, sin que sea necesario que estén vinculados a ingresos concretos o clientes actuales de la Entidad. La justificación de estos gastos se ha incluido en la citada *“Política y procedimientos para la justificación de gastos compensables de órganos de gobierno y empleados”*

6º) Las remuneraciones percibidas por el Resto del Colectivo Identificado de la Caja, descritas con anterioridad, quedarán recogidas y reflejadas en el informe memoria anual de la Entidad.

7º) El sistema retributivo establecido por la Caja para el Resto del Colectivo Identificado para el año en curso es el referido en el Informe de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, y continuará aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos de gobierno competentes decidan una revisión de los mismos. En previsión de lo anterior, los principios generales y el esquema retributivo de la vigente política continuarán siendo de aplicación para años futuros, adaptándose en todo caso a la normativa que resulte aplicable en cada caso, teniendo en cuenta criterios de moderación y proporcionalidad, la dedicación, la función desempeñada, la evolución de los resultados y la adecuación a las prácticas y la regulación vigente en materia retributiva.

6. INFORME SOBRE LAS REMUNERACIONES DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DURANTE EL EJERCICIO 2023.

6.1. Informe que se somete voluntariamente a la ratificación de la Asamblea General.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones de acuerdo con el artículo 3.8 de su Reglamento, tiene como función en materia de remuneraciones “emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de ésta cada año a la Asamblea General Ordinaria de socios”.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones, previa emisión de este Informe, ha realizado un análisis y valoración de la actual Política de Retribución de los miembros del Consejo Rector, y como resultado de esta labor previa, emite y aprueba el siguiente Informe de Política Retributiva de los miembros del Consejo Rector para remitirlo al Consejo Rector a los efectos oportunos y, para posteriormente, pedir su ratificación en la Asamblea General.

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

Durante el ejercicio 2023, de acuerdo con la Política Retributiva del colectivo identificado de Caja Rural de Jaén, Barcelona y Madrid, S.C.C. aprobada en la Asamblea General de 19 de mayo de 2023, 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 2023	BENEFICIARIOS	RETRIBUCIÓN FIJA	RETRIBUCIÓN VARIABLE	TOTAL
Banca Comercial	8	1.196	46	1.243
Resto	8	649	0	649

En cuanto al pago de indemnizaciones por despido, en el ejercicio 2023 se han contabilizado (cifra en miles de euros): 95,00.

6.3. Información relativa al Consejo Rector.

El Consejo Rector de la Caja, 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 Política Retributiva del colectivo identificado de Caja Rural de Jaén, Barcelona y Madrid, S.C.C y la remuneración durante el ejercicio 2023, para los Consejeros de la Caja resultó aprobada por la Asamblea General Ordinaria de 19 de mayo de 2023, a la que asistieron 88 Delegados y 13 cargos sociales, lo que supone un porcentaje superior al 92 % del total de los 96 Delegados designados en las Juntas Preparatorias y 13 miembros de órganos sociales. 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 Retributiva del colectivo identificado de Caja Rural de Jaén, Barcelona y Madrid, S.C.C.

En el ejercicio 2023 el total de la contraprestación económica abonada a los miembros del Consejo Rector fue la siguiente (cifra en miles de euros): 470,75.