



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

Caja Rural de Jaén, Barcelona y Madrid S.C.C (en adelante, la “Caja” o la “Entidad”, indistintamente) establece en su Sistema de Gobierno Corporativo unas políticas y prácticas en materia de remuneración acordes a las distintas normativas publicadas en los últimos años. En consecuencia, esta Entidad aprueba, a través de sus órganos competentes, la Política Retributiva del Colectivo Identificado, cuya aprobación corresponde a la Asamblea General, previa propuesta del Consejo Rector informada por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

La modificación del punto 1º) de la política retributiva de los miembros del Consejo Rector, queda supeditada al acuerdo de aprobación de la modificación de los Estatutos Sociales por parte de la Asamblea General, así como la de los estatutos oficiales competentes.

A continuación se da cuenta de la Política Retributiva del Colectivo Identificado.

## 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. (<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 el Consejo Rector y la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

La Entidad dispone de una Comisión de Nombramientos y Remuneraciones cuya composición actual está formada por:

Miembros	Cargo
D. Alfonso Fernández Palomares	Presidente
D. Patricio Lupiáñez Cruz	Secretario
D. Luis López-Crespo Delgado	Vocal
D. Lucas Guillén Gea	Vocal
D. Ignacio Ramos Serrano	Vocal
D. Francisco J. Castaño Alcaide, representante de los trabajadores	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:

<b>COLECTIVO IDENTIFICADO</b>	
<b>CATEGORIAS</b>	<b>Nº PERSONAS</b>
CONSEJO RECTOR	15 personas
DIRECTOR GENERAL	1 persona
SUBDIRECTOR GENERAL	1 persona
RESPONSABLE DE LA FUNCIÓN DE GESTIÓN DE RIESGOS INDEPENDIENTES	1 persona
RESPONSABLE DE LA FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO	1 persona
RESPONSABLE DE LA AUDITORIA INTERNA	1 persona
DIRECTOR DEL AREA DE NEGOCIO	1 persona
DIRECTOR DEL ÁREA DE RECURSOS Y SUCURSALES	1 persona
DIRECTORA DE EL ÁREA DE TESORERÍA	1 persona
DIRECTOR DEL ÁREA DE SEGUROS	1 persona
DIRECTORA DE PLANIFICACIÓN	1 persona
DIRECTOR DE ASESORÍA JURÍDICA	1 persona
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS	1 persona
DIRECTOR DE ORGANIZACIÓN	1 persona
ASESOR AGRARIO	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.
- 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 nueva propuesta de 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) Por lo que respecta a las dietas percibidas por los miembros del Consejo Rector, se establecen las mismas cantidades 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 actualizable anualmente con el índice del coste de la vida por el instituto Nacional de Estadística u organismo que en el futuro publicara dicho índice.

5º) 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 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.
- b) 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”* aprobado por el Consejo Rector de la Entidad.

6º) 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.

### *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 de los Directores Generales o Asimilados y Personal de Relevancia 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 (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 los Directores Generales o Asimilados y del Personal Relevante 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 los Directores Generales o Asimilados y del Personal Relevante 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.