

Colectivo identificado y políticas de remuneración

La Política Retributiva de Caja Rural San José de Almassora (en adelante la Entidad) 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 ("LOSS").

El Real Decreto-ley 7/2021¹ ha transpuesto al ordenamiento jurídico español la CRD V², que modifica la Directiva 2013/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE ("CRD IV"), modificando la LOSS, entre otros aspectos, en lo relativo al proceso de determinación de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades ("colectivo identificado"), el periodo de diferimiento de la remuneración variable del colectivo identificado y el principio de proporcionalidad.

Tanto la LOSS como la CRD V tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración socaven la solidez de las entidades financieras y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos para una asunción excesiva de riesgos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- La política de remuneración debe ser 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.
- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las entidades de crédito se asegurarán de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- La política de remuneración debe ser no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Sobre la base de lo anterior, la LOSS y la CRD V desarrollan una serie de principios que las

¹ El Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores ("Real Decreto-ley 7/2021").

² Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital ("CRD V").

entidades financieras deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración global, en particular, la aplicable al colectivo identificado.

Caja Rural San José de Almassora, a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados, ha desarrollado la presente política (la "Política de Remuneraciones" o la "Política"). En ella se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Caja, con especial referencia a las personas incluidas en el colectivo identificado.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2019/2088³, la Política de Remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y está vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

En el marco citado, la Entidad dispone de un **Comité de Nombramientos y Remuneraciones** cuya composición en el ejercicio 2022, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (un tercio del total, incluido el Presidente), fue la siguiente:

Miembros	Cargo
ROSA ISABEL BERNAT MATUTANO	PRESIDENTA
MANUEL CLARAMONTE BORILLO	SECRETARIO
PASCUAL SORIANO SERRA	VOCAL 1

Durante dicho ejercicio el Comité de Nombramientos y Remuneraciones se ha reunido puntualmente en ocasiones, desempeñando las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

- En materia de **remuneraciones**:
 1. Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General de la Sociedad.
Asimismo, corresponde al Comité preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Caja, 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

³ 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.

- Caja, así como el interés público.
2. Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno 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. Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). 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.
 4. Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
 5. 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.
 6. Proponer al Consejo Rector para que lo eleve a la Asamblea General, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Caja sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Caja de una base sólida de capital.
 7. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

- En materia de **nombramientos**:

1. Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto, informando de todo ello al Consejo Rector.
2. Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
3. Evaluar periódicamente y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo cuando lo considere conveniente.
4. Realizar la valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector, de los directores generales o asimilados y de los responsables de funciones de

control interno y otros puestos clave de la Caja (las "Personas Sujetas"), de conformidad con 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 y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.

Asimismo, el Comité evaluará periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de este en su conjunto, e informará al Consejo Rector en consecuencia.

5. Proponer a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el "Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave" de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme a la Ley 10/2014, al Real Decreto 84/2015 y a la Circular de Banco de España 2/2016.
6. Determinar los programas de formación, tanto inicial como periódica, que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo Rector. Asimismo, el Comité elaborará un "Programa de integración" que se facilitará a todos los Consejeros en el momento en el que tomen posesión de su cargo, en el que se incluirá la información que a juicio del comité, sea de necesario conocimiento por el Consejero para el correcto desempeño de su cargo. El contenido mínimo del "Programa de integración" se adjunta como Anexo I al presente Reglamento.
7. Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento así como la modificación del "Reglamento interno sobre evaluación de idoneidad de Consejeros y Personal Clave" de la Entidad.
8. Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establezca en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten los miembros del Consejo Rector.
9. Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de Consejeros, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
10. Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
11. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
12. Considerar los objetivos de la política de diversidad.

13. Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.
14. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

El **sistema de remuneración** de la Entidad se estructura del siguiente modo:

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la remuneración total.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo sus principales características las siguientes:
 - Dependiente y adecuada al desempeño individual de los empleados y de sus respectivas unidades de negocio o control así como a los resultados de la Entidad con una visión a largo plazo, considerando el impacto del ciclo económico subyacente así como los riesgos presentes y futuros. En este sentido, la obtención de resultados mediocres o negativos reduce la remuneración variable, incluida la eventual recuperación de retribuciones ya satisfechas.
 - Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
 - Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, sin limitar la capacidad de reforzamiento de su solvencia.
 - Equilibrio entre las cantidades a percibir en metálico y en aportaciones al capital u otros instrumentos financieros de la Entidad, potenciando el compromiso con ésta y su base de capital.
 - Consideración de objetivos no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su independencia.

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"
Directora General
Director de la Unidad de Gestión Global del Riesgo
Director de RRHH
Director de Cumplimiento Normativo
Consejo Rector

Todos los riesgos a los que está sujeta la actividad de la Entidad son tenidos en cuenta para el cálculo de la **retribución variable** del colectivo identificado. No obstante, en función del área donde las personas afectadas prestan su actividad se tienen en cuenta de

una manera preponderante los siguientes **riesgos**:

Área	Riesgo	Medida
Dirección General y resto colectivo identificado	Solvencia	Ratio de Capital Total
	Liquidez	LCR
	Calidad de Activos	Ratio de Morosidad contable
	Modelos de Negocio	ROA

Durante el ejercicio 2022 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes (cifras en miles de euros):

Remuneración	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado	283	82		365

A continuación se presenta desglosado por ámbito de actividad, la remuneración del colectivo identificado percibida durante el ejercicio:

IMPORTE REMUNERACIÓN TOTAL POR ÁMBITO DE ACTIVIDAD	
BANCA COMERCIAL (1)	365
BANCA INVERSIÓN (2)	
CONSEJO RECTOR (3)	
RESTO (5)	
TOTAL	365

(1) Banca Comercial: Actividades de banca minorista, empresas, corporativa y seguros.

(2) Banca Inversión: incluye servicios de asesoramiento a empresas en materia de finanzas corporativas, tesorería, capital riesgo, mercados de capitales, ventas y negociación.

(3) Consejo Rector: miembros del Consejo Rector, Comités y Comisiones delegadas.

(4) Resto: Incluye las personas que no puedan ser ubicadas en una de las áreas indicadas previamente.