



**Política de
Remuneración de
Consejeros
de Caja Rural de Sur**

Abril 2024

Índice

1.	ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
2.	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	4
3.	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS	5
3.1	Principios que inspiran el sistema retributivo de los consejeros por sus funciones colegiadas	5
4.	SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO RECTOR	7
4.1	Retribución fija del Presidente	7
4.2	Retribución fija del Vicepresidente	7
4.3	Retribuciones aplicables a todos los Consejeros	7
4.4	Miembros del Consejo asesor de la Caja	10
4.5	Importe máximo de las remuneraciones	10
5.	GOBERNANZA	11
5.1	Aprobación, duración y revisión de la Política	11
5.2	Supervisión y aplicación	11
5.3	Excepciones temporales	11
6.	POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	12
7.	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	13

1. ANTECEDENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (la “LOSS”) establece que la política de remuneraciones de los consejeros 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 establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”), y recientemente modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril, la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

De acuerdo con lo anterior, el presente documento recoge la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de Caja Rural del Sur (la “Política de Remuneraciones de Consejeros” o la “Política”), que ha sido aprobada por el Consejo Rector de la Caja, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones, Expansión y Eficiencia (“CNR”) con fecha 14 de diciembre de 2021.

La presente Política de Remuneraciones entrará en vigor desde la fecha efectiva de aprobación por parte de la Asamblea General de 2022 y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes al de su aprobación, esto es, 2023, 2024 y 2025.

De acuerdo con el citado artículo 529 novodecies de la LSC, la presente Política de Remuneraciones se ha sometido a la aprobación de la Asamblea General acompañada del informe justificativo de la CNR. Dicho informe se encuentra a disposición de los accionistas en la página web de la Entidad desde la convocatoria de la Asamblea General.



2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS

La principal finalidad de esta Política es sentar las bases retributivas de los consejeros de la Caja a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Caja Rural del Sur, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Como consecuencia de lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se ha diseñado con los siguientes objetivos:

- Prevenir una excesiva asunción de riesgos;
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo;
- Prevenir los posibles conflictos de interés; y
- Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Entidad.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Caja para con sus consejeros a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la Entidad incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos.

De acuerdo con lo anterior, la Política persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulta de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer y retener a los perfiles más adecuados, y por otro, contribuir a que la Entidad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una política retributiva aplicable al Consejo Rector adecuada, Caja Rural del Sur ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas.

De esta forma, a continuación, se desarrollan los principios generales que inspiran la presente Política de Remuneraciones de Consejeros.

3.1 Principios que inspiran el sistema retributivo de los consejeros por sus funciones colegiadas

3.1.1 Gestión prudente y eficaz de los riesgos

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

La Política de Remuneración de Consejeros será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (“ESG”), la cultura y los valores corporativos, la cultura del riesgo de la Entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos.

3.1.2 Alineamiento con los intereses a largo plazo

La Política 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.

La Caja entiende de la remuneración de sus consejeros se encuentra alineada con los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Entidad, en la medida en que recompensa la dedicación y responsabilidad asumida por los miembros del Consejo Rector a través de una remuneración competitiva.

3.1.3 Supervisión y efectividad

El Consejo Rector de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.



3.1.4 Equidad interna y externa.

La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal de la Caja, velando por la equidad interna y la competitividad externa, garantizando en todo momento que las políticas y prácticas de remuneración sean no discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión ni raza.

El sistema de remuneración de los consejeros se encuentra alineado con el sistema retributivo recogido en la Política Retributiva General de la Caja para el resto de los empleados, cuyo componente principal es la remuneración fija vinculada al nivel de responsabilidad y dedicación.

3.1.5 Flexibilidad y transparencia

Las reglas para la gestión retributiva del colectivo de referencia incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. Dichas situaciones excepcionales estarán debidamente justificadas y en línea con los requerimientos normativos que apliquen en cada momento, sin que pudieran estar basadas en cuestiones que pudieran resultar discriminatorias.

No obstante, lo anterior, las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.

3.1.6 Sencillez

Las normas para la gestión retributiva estarán redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de estas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.



4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO RECTOR

Actualmente, ninguno de los consejeros tiene asignadas funciones ejecutivas por lo que su remuneración se refiere únicamente a los consejeros en su condición de colegiados.

De acuerdo con los Estatutos Sociales de la Caja, la remuneración de los consejeros por sus funciones colegiadas se estructura conforme al siguiente esquema.

4.1 Retribución fija del Presidente

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 26 de los Estatutos Sociales y el artículo 26 del Reglamento del Consejo Rector de Caja Rural del Sur, el cargo de Presidente, en relación a la actividad gestora que conlleva y a su carácter de Presidente de la Comisión Ejecutiva, será remunerado.

Con carácter general, el importe de la retribución del Presidente se concretará por el Consejo, siendo como mínimo la mitad de la retribución total del Director General y, como máximo, el duplo.

4.2 Retribución fija del Vicepresidente

Por su parte, de acuerdo con el artículo 27 de los Estatutos Sociales de la Caja, a los Vicepresidentes se les podrán asignar funciones que impliquen la mejora permanente de la eficiencia de la estructura societaria y laboral.

En ese caso el Consejo les podrá asignar una retribución de hasta el duplo de la prevista en el artículo 31.3 de los citados Estatutos (i.e. coste anual de un empleado de nivel 5).

4.3 Retribuciones aplicables a todos los Consejeros

De acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del artículo 31 de los Estatutos Sociales y en el artículo 26 del Reglamento del Consejo Rector de Caja Rural del Sur, el cargo de Consejero será remunerado, consistiendo su remuneración en la percepción de dietas por asistencia a Consejos conforme a lo establecido en el apartado 4.3.1 siguiente.

4.3.1 Dietas por asistencia a Consejos

Por la asistencia a Consejos, Comisiones o Comités, y siempre que la cuenta de resultados lo permita, los Consejeros percibirán dietas, que en cómputo anual y por cada Consejero no podrán exceder de la remuneración percibida en el año 2018 más la cantidad que resulte de multiplicar el importe unitario de la dieta de asistencia fijada para dicho periodo, por el número de reuniones de órganos sociales a las que el Consejero asista en lo sucesivo, incrementado en un 10%, que se actualizará según IPC, sin perjuicio del kilometraje correspondiente.



El límite máximo de la retribución fijada será aplicable tanto a los consejeros actuales como a quienes pasen a formar parte del Consejo en lo sucesivo. En el caso de asistencia a reuniones de los Órganos de Gobierno de otras Entidades, incluidas las del Grupo, en nombre o por designación de la Caja, los miembros del Consejo percibirán directamente los importes establecidos por aquellas, por tales conceptos y la Caja les abonará la diferencia, en su caso. Aparte de éstas se podrán percibir otras, previa aprobación de un plan por el Consejo.

A los miembros del Consejo se les resarcirá de los gastos que se les ocasionen con motivo del desempeño de sus cargos, considerándose como tales los justificados aplicándose el kilometraje fijado anualmente en el Convenio Colectivo Laboral del Sector.

Tales previsiones no serán de aplicación al Presidente, el cual se regirá exclusivamente por lo previsto en el artículo 26.2 de los Estatutos Sociales de la Entidad.

4.3.2 Retribución variable

La función de Consejero no tiene asociada la percepción de ningún tipo de retribución variable.

4.3.3 No concurrencia

De conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Primera de los Estatutos de la Entidad, el Consejero que haya desempeñado el cargo durante al menos tres ejercicios, sea cual fuere el momento en que deje de serlo, no podrá durante 15 meses desarrollar actividades, ni directamente ni participando en los órganos de administración de sociedades a excepción de las del Grupo Caja Rural, concurrentes con la actividad de la Caja; debiendo, además, llevar a cabo aquellos cometidos de representación y asistencia que le sean encomendados por el Consejo.

Como consecuencia de lo anterior, los Consejeros percibirán, en un único pago, al final de dicho periodo la cantidad equivalente a una anualidad, tomando como base la retribución anual percibida en el ejercicio anterior a su vacante. Al menos dicha base será la retribución anual percibida en el 2010.

En el caso de que hubiere desempeñado el cargo como Consejero durante 12 años o más, se incrementará en una anualidad más. En dicho caso, la no concurrencia se extiende hasta los 30 meses. El abono de la no concurrencia en caso de destitución del Consejero se someterá al acuerdo del Consejo Rector.

En sustitución de la compensación por el Pacto de No concurrencia en caso de fallecimiento de los Consejeros, se reconoce a los miembros del Consejo Rector el derecho a un seguro de vida con una prestación por importe equivalente a una anualidad, si hubiere desempeñado el cargo durante al menos tres ejercicios, y a dos anualidades cuando hubiera desempeñado el cargo durante 12 años ó más, tomando

como base la retribución anual percibida en el ejercicio anterior, y como mínimo en su caso la percibida en el 2010, que se devengará si el Consejero fallece en el ejercicio de su cargo. El seguro mantendrá su vigencia durante el periodo de no concurrencia.

Será condición necesaria para la liquidación de cualquier cantidad que el consejero cancele sus operaciones de activo con la Entidad en su totalidad o constituya con esta prestación garantía suficiente para las mismas.

4.3.4 Ajustes ex-post de la remuneración variable.

Atendida la naturaleza de remuneración variable de la compensación por pacto de no concurrencia de los miembros del Consejo Rector, éste se abonará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto.

Se establece las siguientes cláusulas de malus y de clawback que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total.

En ellas se han determinado criterios específicos, recogidos en el punto 4.3.3 “No concurrencia”, sobre actividades que haya realizado la persona consejera constitutivas de la infracción del pacto de no concurrencia.

4.3.4.1 Cláusula malus

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción hasta el 100 de su importe por parte de Caja Rural del Sur si, durante el periodo hasta el momento de su percepción, incurre en alguna de las siguientes conductas:

1. Desarrollar actividades, directamente o participando en los órganos de administración de sociedades a excepción de las del Grupo Caja Rural, concurrentes con la actividad de la Caja;
2. No atender a aquellos cometidos de representación y asistencia que le sean encomendados por el Consejo.

4.3.4.2 Cláusula clawback

La retribución variable diferida, ya percibida por los miembros del Consejo Rector, podrá ser objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Caja Rural del Sur cuando, una vez finalizado el período no concurrencia y durante los dos años siguiente, se ponga de manifiesto que, durante el periodo de no concurrencia, se ha producido algunas de las eventualidades contemplada en el punto 1 del párrafo 4.3.4.1 “clausula malus”



Será el Consejo Rector de la Entidad quien razone si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto a la Caja.

4.4 Miembros del Consejo asesor de la Caja

El Consejo Asesor de la Caja percibirá el mismo régimen de dietas y kilometrajes que se establecen para los miembros del Consejo Rector de la Entidad.

4.5 Importe máximo de las remuneraciones

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros, por todos los conceptos señalados en los apartados anteriores, no podrá superar el 2,4% del resultado neto del ejercicio.

El importe máximo descrito en este apartado seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones de Consejeros, salvo que la Asamblea General decida modificarlo en el futuro.



5. GOBERNANZA

5.1 Aprobación, duración y revisión de la Política

La Política de Remuneración de los Consejeros será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos, Remuneración, Expansión y Eficiencia de la Caja, que elevará al Consejo Rector las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Entidad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

Esta Política se someterá a la aprobación de la Asamblea General de la Caja Rural del Sur, al menos, cada tres años.

5.2 Supervisión y aplicación

El Consejo Rector de Caja Rural del Sur es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la política retributiva aplicable a los miembros del Consejo Rector que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en esta Política.

5.3 Excepciones temporales

La Caja podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la presente Política, siempre que sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de Caja Rural del Sur.

En este sentido, para la aplicación de dichas excepciones, será necesaria la propuesta motivada de la CNR, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo Rector.



6. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros al Consejo Rector durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado 4 anterior.



7. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La Política será aprobada por la Asamblea General, a propuesta del Consejo Rector, previo informe de la Comisión de Nombramientos, Remuneración, Expansión y Eficiencia, entrará en vigor desde la fecha efectiva de aprobación por parte de la Asamblea General de 2022 y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes al de su aprobación, esto es, 2023, 2024 y 2025.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Entidad o el Banco de España, la Entidad estime procedente incluir.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a Caja Rural del Sur.

8. CONTROL DE VERSIÓN

Versión	Documento	Fecha aprobación	Aprobado por:
V.1	Adaptación de la Política Retributiva de Consejeros al nuevo marco normativo	14/12/2021	Consejo Rector
V.2	Introducido el punto: 4.3.4 - Ajustes ex-post de la remuneración variable	20/12/2022	Consejo Rector
V.3	Revisado el punto: Pacto de no concurrencia. En el apartado de supuesto de fallecimiento de la persona Consejera.	28/03/2023	Consejo Rector
V.4	Revisado el punto: 4.5 Importe máximo de las remuneraciones. 4.3.3 Abono de la no concurrencia en caso de destitución	02/04/2024	Consejo Rector