

## **INFORMACIÓN SOBRE EL COLECTIVO IDENTIFICADO Y POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN DEL MISMO**

### **1.- NORMATIVA, ÓRGANO Y POLÍTICA RETRIBUTIVA**

De conformidad con lo establecido en el artículo 85 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ( "LOSS" ), las entidades deben facilitar al público y actualizar periódicamente, al menos una vez al año, entre otra, la información sobre su política y sus prácticas de remuneración de los miembros del Consejo Rector y del resto de miembros del Colectivo Identificado de la Entidad, así como la remuneración percibida por los mismos durante el ejercicio de 2024.

La política Retributiva aprobada por Caja Rural de Zamora 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 Consejo Rector.
- 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 órgano de dirección, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna e independiente.
- 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 del órgano de dirección de la remuneración de los 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.

En el marco citado, la Entidad dispone de un **Comité de Nombramientos y Remuneraciones**, dependiente del Consejo Rector, cuya composición al 31/12/ 2024 fue la siguiente, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y Solvencia de entidades de Crédito

<b>Miembros</b>	<b>Cargo</b>
Andrés-Agustín Pernía Alonso	Presidente
Cándido Miguel Anda	Secretario
Susana Román Diego	Vocal

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

Las funciones de este comité son las siguientes:

➤ En materia de **Remuneraciones**:

- 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 Caja, así como el interés público.
- 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.
- 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.
- Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- 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.
- 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.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

➤ En materia de **Nombramientos**:

- 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.
- Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de Consejeros, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
- 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.
- 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.
- Considerar los objetivos de la política de diversidad.
- Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de recursos humanos
- 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 en la organización y la experiencia profesional pertinente, 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.
  - Consideración de objetivos no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su independencia.

## **2.- COLECTIVO IDENTIFICADO Y REMUNERACIÓN PERCIBIDA AÑO 2024**

Caja Rural de Zamora ha elaborado una Política que tiene como finalidad la regulación de las normas para determinar la composición del colectivo identificado de acuerdo a los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en el Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo.

El Comité mixto de Nombramientos y Remuneraciones revisa anualmente la composición de dicho colectivo

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, a fecha 31/12/2024:

<b>Miembros del “Colectivo identificado”</b>
Director General
Subdirector General
Director Financiero
Director de Riesgos
Director de Banca Privada
Jefe Zona Zamora Ciudad
Jefe Zona Zamora Rural
Jefe Zona León
Jefe Zona Valladolid
Jefe Zona Madrid
Director de Gestión Comercial
Director de Imagen, Publicidad e Instituciones
Responsable Auditoría Interna
Responsable de Cumplimiento Normativo y Control
Responsable de Sistemas
Responsable de Tesorería
Director de Secretaría y RR.HH.

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.

Durante el ejercicio 2024 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes (cifras en miles de euros), sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual o superior al millón de euros ni importe alguno en concepto de indemnización por despido:

Remuneración 2024	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado*	1.255	379	-	1.634

Además, forman parte del mismo los 12 miembros del Consejo Rector según la norma 1.7 de la CBE 2/2016.

\* Excluidos los miembros del Consejo Rector, que a continuación se detallan.

### **3. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE AL CONSEJO RECTOR.**

De acuerdo a los Estatutos de la Entidad los miembros del Consejo Rector, serán retribuidos **mediante una dieta por cada sesión** diaria a la que asistan, no acumulables, la cual será actualizable anualmente con el I.P.C., fijado por el I.N.E. u organismo que en el futuro publicase dicho índice. **Serán reembolsados a razón del importe establecido como renta exenta del I.R.P.F.**, por kilómetro recorrido o por la presentación del correspondiente billete de viaje. Así mismo y de igual forma, se retribuirá a los miembros del Consejo Rector, y se compensarán sus gastos por el desempeño de su función, cuando sean citados para ello. Durante el ejercicio de 2024 la retribución percibida por los miembros del Consejo Rector en concepto de dieta por asistir a cada sesión diaria se cifra en 238,89 euros brutos. La Caja tiene contratado un seguro colectivo de responsabilidad civil para los miembros del Consejo Rector, a través de la AEER.

No existen Consejeros ejecutivos en Caja Rural de Zamora. Durante el ejercicio 2024 las dietas que han percibido los mismos desglosada ha sido :

<b>CONSEJEROS</b>	<b>2024 (miles €)</b>
D. Nicanor Santos Rafael ( Presidente )	5
D. Julio Asensio Villar ( Vicepresidente )	3
D. Pablo Salgado Garrido ( Secretario )	3
D. Vicente Martín Pérez	1
D. Susana Román Diego	3
D. Pedro Jambrina Fernández	1
D. Antonio Calvo Fernández	3
D. Luis-Mariano de la Rocha Santos	1
D. Andrés-Agustín Pernia Alonso	3
D. Javier-Ángel Jorge Lozano	3
D. Cándido César Anda Miguel	3
D. Pablo Alonso Martín	4
D. Laura Marcos Fernández	2
D. María Jesús Mateos Manteca	2
D. Alicia García Losa	2
<b>TOTAL DIETAS PERCIBIDAS</b>	<b>39,00</b>