

# CAJA RURAL DE NUEVA CARTEYA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA DE CRÉDITO

## Prácticas y políticas de Remuneración

De conformidad con la 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 se rige por los siguientes principios:

- 1.-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.
- 2.-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.
- 3.- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano de dirección, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- 4.-Evaluación periódica interna e independiente.
- 5.-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.
- 6.-Supervisión por parte del órgano de dirección de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- 7.-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** cuya composición cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Dicho Comité de Nombramientos y Remuneraciones desempeña las funciones que marca la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y el Real Decreto 84/2015 de 13 de febrero que desarrolla la citada ley.

## CAJA RURAL DE NUEVA CARTEYA SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA DE CRÉDITO

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

1.-Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la remuneración total.

2.-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.