

El presente informe se elabora por el Comité de Remuneraciones de Cajasiete, Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito (en adelante, “Cajasiete”, la “Entidad”, o la “Caja”) conforme a lo establecido en el apartado 3 del artículo 33 de la ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, que establece que la política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración 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.

En este sentido, el artículo 529 novecientos del Real Decreto 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la junta general de accionistas para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios y que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la comisión de retribuciones.

En la Asamblea General de mayo de 2022 se aprobó la política de remuneraciones del Consejo Rector para los ejercicios junio 2022 a junio 2025. Al vencer dicha política, el Comité de Remuneraciones considera conveniente una revisión del sistema de remuneración en su conjunto, y especialmente del Presidente, y la propuesta de una actualización de la política para los próximos tres años.

Sobre la base de lo anterior, el Comité de Remuneraciones, ha acordado elevar al Consejo Rector de Cajasiete el presente informe específico sobre la Política de Remuneraciones del Consejo Rector, aplicable desde la misma fecha de aprobación por la Asamblea General hasta el 31 de diciembre de 2028 (i.e. durante los tres ejercicios siguientes, 2026, 2027 y 2028), con el contenido establecido tanto en la Ley de Sociedades de Capital como en la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las entidades de crédito, todo ello en los términos que se detallan a continuación y cuya aprobación se va a proponer en la Asamblea General que se celebre en mayo de 2025. Cualquier modificación o sustitución de la misma requerirá la previa aprobación de la Asamblea General conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

## **1. EL COMITÉ DE REMUNERACIONES**

Al Comité de Remuneraciones le son asignadas, entre otras, las funciones en materia de retribuciones atribuidas por la normativa que a la sociedad le son de aplicación. El Reglamento del Consejo Rector y de sus Órganos Delegados de Cajasiete, que recoge las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y de sus comités, en su artículo 29 describe la composición y funcionamiento del Comité de Remuneraciones de Cajasiete.

El Consejo Rector de la Entidad designará de entre sus miembros a los integrantes del Comité de Remuneraciones, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes, y experiencia de los consejeros. A la fecha de emisión del presente informe, el Comité de Remuneraciones está compuesto por tres miembros del Consejo Rector, teniendo todos ellos la condición de no ejecutivos:

<b>Miembro</b>	<b>Cargo</b>	<b>Condición</b>
D. José Yeray Molinillo Suarez	Presidente	Independiente
D. Eugenio Campos Domínguez	Vocal Secretario	Otros Externos

D. María del Pilar Cabrera Arbelo.	Vocal Representante de los Trabajadores	Otros Externos
------------------------------------	---	----------------

Se detallan a continuación las funciones básicas concretas asignadas al Comité de Remuneraciones, tal y como se recogen en el Reglamento del Consejo:

- a) 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.
- b) Informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que desempeñen funciones ejecutivas, y velará por su observancia.
- c) Supervisar el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y demás miembros del colectivo identificado y el grado de aplicación de la política retributiva, velando por su observancia.
- d) Revisar los principios generales en materia retributiva, incluyendo la retribución de aquellos otros directivos que tengan remuneraciones significativas, en especial variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte de la Caja. Revisar los programas de retribución variable de todos los empleados, ponderando la adecuación a los principios generales.
- e) Cualquier otra que por normativa legal o reglamentaria, o por decisión del Consejo Rector, le esté específicamente asignada.

Asimismo, el Comité de Remuneraciones cuenta con la colaboración de la Comisión de Auditoría y Riesgos, que ha participado en el establecimiento de la Política de Remuneraciones, comprobando que la misma es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado de la Entidad.

Para todos los trabajos de revisión de la Política de Remuneraciones de la entidad, así como en la elaboración de la propuesta que se eleva a la Asamblea, el Comité de Remuneraciones ha contado con el asesoramiento del experto externo independiente Deloitte Legal.

## **2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO RECTOR**

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Remuneraciones ha analizado la Política de Remuneraciones del Consejo Rector de Cajasiete hasta la fecha y ha elevado al Consejo Rector las propuestas concretas en relación con la misma, quedando plasmada en la Política de Remuneraciones que se somete a la Asamblea General que se celebre en mayo de 2025. En este contexto, el Consejo Rector ha procedido a revisar la Política Retributiva de la Entidad, y en particular las especificaciones que afectan a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil del riesgo, entre los que se encuentran los miembros del Consejo Rector.

En relación con la Política de Remuneraciones que se somete para su aprobación, presenta algunas novedades respecto de la anterior política. Dichas novedades son las siguientes: (i) se ha establecido un contrato de prestación de servicios entre la Entidad y el Presidente del Consejo Rector; (ii) se ha actualizado la retribución a percibir por el Presidente del Consejo Rector; y (iii) se han actualizado las cuantías de los componentes retributivos de los miembros del Consejo Rector; habiéndose revaluado expresamente la remuneración del Presidente.

La presente Política de Remuneración se considera coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio de Cajasiete, incluidos los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (“ESG”), la cultura y los valores corporativos y no alienta la asunción de riesgos excesivos.

### Remuneración de los miembros del Consejo Rector

De acuerdo con lo establecido en el artículo 47 de los Estatutos Sociales de la Entidad, “el ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector será retribuido, mediante el abono de dietas y gastos de desplazamiento, en la cuantía que señale al efecto la Asamblea General. Para el caso del Presidente, Vicepresidente, Secretario y Vocales Presidentes de Comisiones o Comités, en razón de la mayor dedicación, trascendencia y responsabilidad que conlleva su ejercicio, podrán tener una retribución fija cuando así lo decida la Asamblea General, que fijará la forma y cuantía de dicha retribución”.

Los miembros del Consejo Rector no son ejecutivos, mantienen una relación meramente orgánica con Cajasiete, y en consecuencia no disponen de contratos celebrados con la Entidad por el ejercicio de sus funciones, a excepción del Presidente por las particularidades de su cargo, no tienen remuneración variable ni tienen reconocido ningún tipo de pago por terminación del cargo de Consejero.

Asimismo, los miembros del Consejo Rector forman parte como asegurados de la póliza de responsabilidad civil para administradores de Cajasiete, para cubrir las responsabilidades en que éstos puedan incurrir como consecuencia del desempeño de sus funciones.

De acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales de la Entidad, el Presidente del Consejo, por el ejercicio de esta función, tiene establecida una retribución fija. Esta retribución adicional viene justificada por la especial dedicación que la normativa vigente y, en particular, los Estatutos Sociales exigen en el ejercicio de las funciones propias del cargo de Presidente.

Dentro de esta retribución fija está incluida (i) la dineraria (i.e. retribución fija dineraria y dietas por asistencia al Consejo y Comisiones de la Caja, así como a los Consejos de empresas o entidades participadas), (ii) la aportación anual a un sistema de previsión social complementario que la Entidad tiene instrumentado a través del correspondiente contrato de seguro colectivo de vida de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, cuyos compromisos asumidos son de aportación definida para las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, y (iii) los beneficios sociales, en los términos previstos en la Política.

Igualmente tendrá los beneficios de la Seguridad Social, de la que se encuentra afiliado, con derecho a todas las prestaciones o mejoras presentes o futuras que le correspondan como si fuera empleado.

El Presidente tendrá derecho al importe correspondiente a las dietas por asistencia a los Consejos de empresas o entidades participadas, en los que figure como Consejero en representación de la Caja, las cuales se le asignarán y serán percibidas por el Presidente.

La retribución expuesta a favor del Presidente viene justificada por las funciones atribuidas a su persona en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo Rector, siendo entre otras, la de representar a la Caja, judicial y extrajudicialmente, en toda clase de actos, negocios jurídicos, contratos y en el ejercicio de todo tipo de acciones y excepciones; convocar y presidir las sesiones y reuniones de los órganos sociales de los que forme parte, dirigiendo la discusión y cuidando que no se produzcan desviaciones; vigilar y procurar el cumplimiento de los acuerdos de los órganos sociales; la firma social, y en particular firmar con el secretario las actas de las sesiones y las certificaciones que se expidan con referencia a los documentos sociales; y ejecutar

los acuerdos que pudieran adoptar los órganos sociales, adoptar en casos de gravedad las medidas urgentes que razonablemente estime precisas, dando cuenta al Consejo Rector.

Las funciones anteriormente descritas para el Presidente, conllevan una dedicación exclusiva e implican una intensidad y responsabilidad muy superior a la del resto de miembros del Consejo Rector. También se valora su prestigio y trayectoria profesional y de resultados en la Entidad.

En cualquier caso, tendrá derecho a percibir, de acuerdo con la política general de retribuciones de todo el personal aplicable en cada momento, cualquier importe diferido de retribución variable pendiente de abono que le hubiera concedido la Entidad por el puesto y responsabilidad que hubiera desempeñado previamente al cargo de Presidente del Consejo Rector.

A su vez, se revisa la remuneración del Secretario y las dietas a percibir por los miembros del Consejo Rector por su asistencia a las reuniones del Consejo o de las comisiones delegadas.

Se mantiene el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros, por todos los conceptos retributivos señalados, que no podrá superar el 0,80 por ciento del margen bruto anual de la Entidad, un límite que supone un impacto reducido en la estructura de costes.

En el apartado 4 de la Política de Remuneraciones que va a someter a la aprobación por la Asamblea General se detalla la propuesta de remuneración de los miembros del Consejo Rector, para el periodo de vigencia de esta Política (i.e. aplicable desde la misma fecha de aprobación por la Asamblea General hasta el 31 de diciembre de 2028), tanto por las dietas a percibir por los miembros del Consejo Rector por su asistencia a las reuniones del Consejo o de los comités o comisiones delegadas, así como de los importes de la retribución a percibir por el Presidente y el Secretario.

#### Excepciones temporales

En línea con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, se mantiene en la Política de Remuneraciones la posibilidad de que el Consejo Rector pueda aplicar excepciones temporales sobre todos o alguno de los elementos retributivos establecidos en la Política, en función de las necesidades particulares del negocio de la Entidad, y siempre que para sea para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Entidad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

### **3. CONCLUSIONES DEL INFORME**

Por todo lo anterior, en los términos y con el detalle que se recoge en el texto de la Política de Remuneraciones, el Comité de Remuneraciones considera adecuadas las modificaciones planteadas como consecuencia del final del periodo de vigencia de la Política anterior, así como de las modificaciones normativas operadas desde su aprobación y concluye que la Política de Remuneraciones del Consejo Rector que está previsto se someta a votación de la Asamblea General que se celebre en mayo de 2025, resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas en materia retributiva, estando en todo caso alineada con los intereses de los socios y con la gestión prudente de los riesgos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de retribuciones de los consejeros aprobada, en su caso, por la Asamblea General que se celebre en mayo de 2025, se entenderá que lo es para un período de tres años.

Santa Cruz de Tenerife a 17 de marzo de 2025.