



**POLÍTICA DE DETERMINACIÓN DEL
COLECTIVO IDENTIFICADO**

-

CAJA RURAL DEL SUR



ÍNDICE

1.	ANTECEDENTES	2
2.	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3.	DEFINICIONES	5
4.	CRITERIOS DE DETERMINACIÓN	8
4.1	Criterios cualitativos	8
4.2	Criterios cuantitativos	11
5.	SUPUESTOS DE EXCLUSIÓN	12
5.1.	Criterios de exclusión	12
5.2.	Procedimiento formal para la exclusión	12
6.	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN	14
7.	APROBACIÓN, REVISIÓN PERIÓDICA Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA	16

1. ANTECEDENTES

La Directiva 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, por la que se 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 (“CRD V”) establece en su artículo 74 que las entidades deben estar dotadas de sólidos sistemas de gobierno corporativo, procedimientos eficaces de identificación, gestión, control y comunicación de los riesgos a los que estén o puedan estar expuestas y mecanismos adecuados de control interno, así como políticas y prácticas de remuneración que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos y que la promuevan. Estos sistemas, procedimientos y mecanismos han de ser exhaustivos y proporcionados a la naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al modelo empresarial y las actividades de la entidad.

La CRD V ha sido transpuesta al ordenamiento jurídico español a través del 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; que modifica la ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”).

El marco de supervisión prudencial establecido por la CRD V requiere que todas las entidades determinen los miembros del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad. A los efectos de determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden en el perfil de riesgo de la entidad (“Colectivo Identificado”), en virtud de la facultad de la EBA contenida en el artículo 94 de la CRD, se ha publicado el Reglamento Delegado 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, en el que se establecen los nuevos criterios y definiciones necesarios para determinar la composición de dicho Colectivo Identificado, derogando el anterior Reglamento Delegado UE 604/2014.

Por su parte, las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de la Directiva 2013/36/UE, y su posterior modificación a través de la Directiva 2019/878, (“Guía de la EBA”)¹, recogen requerimientos específicos en relación con el procedimiento de revisión y exclusión de los miembros del Colectivo Identificado, en particular en lo que a determinados aspectos formales relativos a la determinación de la política y el procedimiento de identificación se refiere.

¹ EBA/GL/2021/04.



Asimismo, la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento UE 575/2016 (“Circular del Banco de España”), que actualmente está siendo objeto de revisión por parte del Banco de España para su plena alineación con la Directiva CRD V, regula la información que se debe mantener a disposición del Banco de España sobre las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el presente documento pretende dar cumplimiento a la normativa vigente, estableciendo una política a los efectos de determinar, en base a las normas técnicas de regulación con respecto a los criterios cualitativos y criterios cuantitativos apropiados, las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de Caja Rural del Sur, S.C.C. (“Caja Rural del Sur”, la “Caja” o la “Entidad”).



2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento recoge la Política de determinación del Colectivo Identificado de Caja Rural del Sur (la “Política de determinación del Colectivo Identificado” o la “Política”).

A los efectos de la aplicación de esta Política, se entenderá por Caja Rural del Sur, Caja Rural del Sur, S.C.C., y todas aquellas sociedades filiales que, en cualquier momento, se encuentren incluidas dentro de su perímetro de consolidación prudencial.

De esta forma, las referencias que se hagan en la presente Política a Caja Rural del Sur, la Entidad o la Caja deberán entenderse hechas también, cuando el contexto así lo requiera, a las sociedades filiales de Caja Rural del Sur a las que les resulte de aplicación la presente Política en base consolidada².

Las personas a las que resulte de aplicación esta Política se denominarán, conjuntamente, el “Colectivo Identificado de Caja Rural del Sur.”

² De acuerdo con los apartados 4 y 5 del artículo 32 de la LOSS, la presente Política no aplicará en base consolidada a las filiales establecidas en la Unión Europea o en un tercer país que estén sujetas a requisitos de remuneración específicos (salvo las sociedades gestoras de activos cuando el personal realice actividades con incidencia directa en el perfil de riesgo de las entidades del grupo).

3. DEFINICIONES

A efectos de la aplicación de la presente Política, la Entidad utilizará las siguientes definiciones de conformidad con lo establecido en el Reglamento Delegado 2021/923:

1. Por **responsabilidades de dirección** se entenderá aquella situación en la que un miembro del personal:
 - a. Dirige una unidad de negocio o ejerce una función de control y rinde cuentas directamente ante el Consejo Rector en su conjunto, ante un miembro del Consejo Rector o del Comité de Dirección;
 - b. Tiene responsabilidad de dirección en alguna de las funciones establecidas en el criterio cualitativo 4 de la presente Política;
 - c. Dirige una unidad de negocio subordinada o ejerce una función de control subordinada en una “entidad grande”, tal como se define en el artículo 4.1.146)³ del Reglamento UE 575/2013, y depende de un miembro del personal que tenga las responsabilidades a que se refiere la letra a) anterior.
2. **Función de control:** una función independiente de las unidades de negocio que controla y que tiene la responsabilidad de proporcionar una evaluación objetiva de los riesgos de la entidad, analizarlos o informar sobre ellos, incluidos, entre otros, la función de gestión de riesgos, la función de verificación del cumplimiento y la función de auditoría interna.
3. **Unidad de negocio importante:** tal como se define en el artículo 142.1.3) del Reglamento UE 575/2013, se considera unidad de negocio importante a toda entidad orgánica o jurídica, línea de negocio o emplazamiento geográfico diferenciados, que cumple alguno de los siguientes criterios:
 - a. Tiene asignado un capital interno de al menos el 2% del capital interno de la Entidad, o se considera, por otros motivos, que tiene una incidencia importante en el capital interno de la Entidad;

³ De acuerdo con el artículo 4.1.146) del Reglamento UE 575/2013, se considera “entidad grande”, una entidad que cumpla cualquiera de las condiciones siguientes:

- a) que sea una Entidades de Importancia Sistémica Mundial (EISM);
- b) que haya sido definida como otra entidad de importancia sistémica (OEIS), de conformidad con el artículo 131.1 y 131.3 de la CRD;
- c) que sea, en el Estado miembro en el que esté establecida, una de las tres mayores entidades por valor total de los activos;
- d) que el valor total de sus activos de forma individual o, cuando proceda, sobre la base de su situación consolidada de conformidad con el presente Reglamento UE 575/2013 y con la CRD, sea igual o superior a 30.000 millones de euros.



- b. Es una rama de actividad principal, tal como se define en el artículo 2.1.36) de la Directiva 2014/59/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, como una rama de actividad y servicios asociados que representa una importante fuente de ingresos, beneficios o valor de franquicia para la Entidad.

4. **Criterios para determinar si las actividades profesionales de los miembros del personal tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio importante.** A estos efectos, se utilizarán los siguientes criterios:
- a. El perfil de riesgo de la unidad de negocio importante;
 - b. La distribución del capital interno para cubrir la naturaleza y el nivel de los riesgos a que se refiere el artículo 73 de la CRD V;
 - c. Los límites de riesgo de la unidad de negocio importante;
 - d. Los indicadores de riesgo y de rendimiento utilizados por la Entidad para detectar, gestionar y controlar los riesgos de la unidad de negocio importante, de conformidad con el artículo 74 de la CRD V;
 - e. Los criterios de rendimiento pertinentes establecidos por la Entidad a los que se vincula la remuneración variable (de acuerdo con los apartados a) y b) del artículo 94.1 de la CRD V⁴);
 - f. Los cometidos y las facultades de los miembros del personal o de las categorías de personal de la unidad de negocio importante de que se trate.

⁴ De conformidad con el artículo 94 de la CRD: “1. En lo que respecta a los elementos variables de la remuneración, se aplicarán, además de los establecidos en el artículo 92, apartado 2, y en las mismas condiciones, los siguientes principios:
a) cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo y de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la entidad, y al evaluar los resultados individuales, se tendrán en cuenta criterios tanto financieros como no financieros;
b) la evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para poder garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en los resultados se escalona a lo largo un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad de crédito y sus riesgos empresariales; [...]”

4. CRITERIOS DE DETERMINACIÓN

A los efectos de lo establecido en la normativa aplicable, se considerará que tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad cualquier profesional que cumpla cualquiera de los criterios cualitativos o cuantitativos establecidos en los apartados 4.1 y 4.2 siguientes, sin perjuicio de los supuestos de exclusión recogidos en el apartado 5.1 de la presente Política.

A este respecto, los criterios de determinación del Colectivo Identificado regulados en la presente Política se aplicarán de la siguiente manera:

- El cumplimiento de los criterios cualitativos del apartado 4.1 siguiente se evaluará a la luz del perfil de riesgo de Caja Rural del Sur en base consolidada.
- Los criterios cuantitativos 1 (remuneración “significativa” en el ejercicio anterior) y 2 (remuneración total igual o superior a 750.000 euros) del apartado 4.2 se aplicarán considerando la remuneración concedida por cualquier entidad que se encuentre incluida en Caja Rural del Sur.
- El criterio cuantitativo 3 (remuneración total igual o superior a la del 0,3% del personal) del apartado 4.2 sólo se aplicará a nivel individual para cada entidad de Caja Rural del Sur que cuente con más de 1.000 empleados.

4.1 Criterios cualitativos

El criterio principal para la identificación de un miembro del personal en función de los criterios contenidos en el presente apartado no será el nombre de su función, sino la autoridad y la responsabilidad otorgada al miembro del personal de la Entidad.

De acuerdo con lo anterior, se considerará que un miembro del personal de Caja Rural del Sur tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad cuando cumpla alguno de los siguientes criterios cualitativos:

1. Sea miembro del Consejo Rector.
2. Sea miembro del Comité de Dirección o de la Alta Dirección de la Entidad.
3. Tenga responsabilidad de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes de la Entidad, de acuerdo con las definiciones del apartado 3 anterior.

4. Tenga responsabilidad de dirección en algunas de las siguientes funciones:

a) Los asuntos jurídicos.	f) Los recursos humanos.
b) La solidez de las políticas y los procedimientos contables.	g) El desarrollo y la aplicación de la política de remuneración.
c) Las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación.	h) La tecnología de la información.
d) La realización de análisis económicos.	i) La seguridad de la información.
e) La prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.	j) La gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes, según el artículo 30.1 del Reglamento Delegado UE 2017/565.

5. Tenga responsabilidad de dirección respecto de cualquiera de las categorías de riesgo previstas en los artículos 79 a 87 de la CRD V⁵, o es miembro con derecho a voto de un comité responsable de la gestión de cualquiera de las categorías de riesgo establecidas en dichos artículos.
6. Con respecto a las exposiciones al riesgo de crédito de un importe nominal por transacción que represente el 0,5 por 100 del capital ordinario de nivel 1 de la Entidad y que sea de al menos 5 millones de euros, el miembro del personal cumpla uno de los siguientes criterios:
- Tenga la facultad de tomar, aprobar o vetar una decisión sobre tales exposiciones al riesgo de crédito.
 - Sea miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en la letra a) anterior.
7. Como Entidad a la que no le aplica la excepción para carteras de negociación de pequeño volumen prevista en el artículo 94 del Reglamento UE 575/2013⁶, cumpla uno de los siguientes criterios⁷:

⁵ De riesgo de crédito y contraparte, riesgo residual, de concentración, de titulación, de mercado, de tipos de interés derivado de actividades ajenas a la cartera de negociación, operativo, de liquidez y de apalancamiento excesivo.

⁶ De acuerdo con el artículo 94 del Reglamento UE 575/2013, las entidades podrán sustituir el requisito de capital establecido en el artículo 92.3.b) del citado Reglamento, por un requisito de capital calculado conforme al apartado a) de dicho artículo 92.3, con respecto a su cartera de negociación, siempre y cuando el volumen de las operaciones de balance y de fuera de balance de su cartera de negociación cumpla las dos condiciones siguientes:

- que sea normalmente inferior al 5 % del total de activos y a 15 millones de euros;
- que nunca exceda del 6 % del total de activos y de 20 millones de euros.

⁷ Pendiente de confirmar con la Entidad la aplicación de este criterio.

- a. Tenga la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre operaciones en la cartera de negociación que, en términos agregados, alcancen uno de los umbrales siguientes:
 - i. Cuando se utilice el método estándar, un requisito de fondos propios por riesgos de mercado que represente un 0,5% o un porcentaje mayor del capital ordinario de nivel 1 de la Entidad.
 - ii. Cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, el 5% o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la Entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrico).
 - b. Sea miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en la letra a). i) anterior.
8. Dirija un grupo de miembros del personal, cada uno de los cuales tiene la facultad de comprometer a la Entidad en operaciones, y se cumpla una de las siguientes condiciones:
- a. Que la suma de los importes abarcados por esas facultades sea igual o superior a los umbrales fijados en los criterios cualitativos:
 - i. Criterio cualitativo 6.a): En caso de exposiciones al riesgo de crédito, un importe nominal por transacción que represente el 0,5% del capital ordinario de nivel 1 de la Entidad y que sea de al menos 5.000.000 euros, o
 - ii. Criterio cualitativo 7.a).i: En relación con operaciones en la cartera de negociación que, cuando se utilice el método estándar, alcancen un requisito de fondos propios por riesgos de mercado que represente un 0,5% o un porcentaje mayor del capital ordinario de nivel 1 de la Entidad.
 - b. Que, en caso de que se aprobara un método basado en modelos internos a efectos de regulación, dichas facultades representen el 5% o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la Entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrica); cuando la Entidad no calcule un valor en riesgo al nivel de dicho miembro del personal, se sumarán los límites de valor en riesgo del personal bajo la dirección de este miembro del personal.
9. En lo que respecta a las decisiones de aprobación o veto de la introducción de nuevos productos, cumpla uno de los siguientes criterios:
- a. Tenga la facultad de tomar ese tipo de decisiones.
 - b. Sea miembro con derecho a voto de un comité facultado para tomar ese tipo de decisiones.

4.2 Criterios cuantitativos

Se considerará que un miembro del personal de la Entidad tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad cuando cumpla alguno de los siguientes criterios cuantitativos:

1. Que haya recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - a. La remuneración del miembro del personal sea igual o superior a 500.000 euros, e igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del Consejo Rector y al personal de la alta dirección de la Entidad (a que se hace referencia en los criterios cualitativos 1 y 2).
 - b. Que desempeñe su actividad profesional en una unidad de negocio importante, y, por su naturaleza, dicha actividad incida de manera significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio donde la desempeña, conforme a los criterios establecidos en el apartado 3 anterior.
2. Que haya recibido una remuneración total igual o superior a 750.000 euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.
3. En el caso de que la Caja cuente con más de 1.000 empleados, se considerarán los empleados que formen parte del 0,3% del personal, redondeado a la cifra entera inmediatamente superior, al que, dentro de la Entidad, se le haya concedido de forma individual la remuneración total más elevada en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.

A efectos de la aplicación de los criterios cuantitativos indicados, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- Para determinar la remuneración total media de los miembros del Consejo Rector y de la alta dirección de la Entidad se tendrá en cuenta el total de la remuneración fija y variable de todos los miembros del Consejo Rector, en su función de dirección y en su función de supervisión, y de la alta dirección de la Entidad.
- La remuneración variable que haya sido concedida pero aún no haya sido abonada se valorará en la fecha de la concesión.
- Todos los importes serán brutos y se calcularán sobre la base de equivalente a tiempo completo.
- Para determinar la remuneración total se tomará como referencia toda la retribución dineraria y en especie, fija y variable, concedida en el ejercicio anterior.

5. SUPUESTOS DE EXCLUSIÓN

5.1. Criterios de exclusión

No se considerará que se cumplen los criterios cuantitativos 2 y 3 establecidos en el apartado 4.2 anterior de la presente Política cuando la Entidad determine que las actividades profesionales del miembro del personal no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Caja porque el miembro del personal o la categoría de personal a la que pertenece cumple alguna de las condiciones siguientes:

- a) Únicamente lleva a cabo actividades profesionales y tiene facultades en una unidad de negocio que no es una unidad de negocio importante; o
- b) Las actividades profesionales del miembro del personal o de la categoría de personal no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante en virtud de los criterios establecidos en el apartado 3 anterior.

La aplicación de los criterios de exclusión por la Entidad estará supeditada a la aprobación previa de la autoridad competente responsable de su supervisión prudencial. La autoridad competente solo dará su aprobación previa si la Caja puede demostrar que se cumple una de las condiciones establecidas en las letras a) y b) anteriores.

En caso de que se haya concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 1.000.000 euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior, la autoridad competente solo dará su aprobación previa en circunstancias excepcionales, entendidas éstas como situaciones inusuales, muy infrecuentes o alejadas de lo habitual y las mismas estarán relacionadas con el miembro del personal. En estos casos, la autoridad competente informará a la EBA antes de dar su aprobación con respecto a dicho miembro del personal.

5.2. Procedimiento formal para la exclusión

Las solicitudes de aprobación previa se realizarán sin demora, y a más tardar dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio anterior, e incluirán el nombre o el identificador único del personal identificado al que se aplique la exclusión, el porcentaje de capital interno asignado a la unidad de negocio donde opere el miembro del personal y el análisis de la incidencia de cada miembro del personal identificado en el perfil de riesgo de la Entidad.

La aprobación previa será solicitada por la Entidad con carácter anual. Con respecto al personal sobre el que la autoridad competente tome por primera vez una decisión, la aprobación previa se referirá solamente al ejercicio financiero en el que se solicitó la aprobación previa y al siguiente.

Para el personal para el que ya se haya aprobado la exclusión para el ejercicio en curso, la aprobación previa afectará exclusivamente al ejercicio siguiente.



Caja Rural del Sur, Soc. Coop. de Crédito
Calle Murillo 2
41001 – Sevilla



6. PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN

A los efectos de la presente Política, el procedimiento a seguir en la determinación de los miembros del personal de Caja Rural del Sur que conforman el Colectivo Identificado de la Entidad será el siguiente:

En primer lugar, será responsabilidad del Área de Gestión de Personas y Mejora Continua identificar al personal cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad y recoger en un listado las personas identificadas.

Todos los años, a principios del ejercicio, el Área de Gestión de Personas y Mejora Continua llevará a cabo una autoevaluación de los miembros del Colectivo Identificado de acuerdo con los criterios cualitativos y cuantitativos descritos anteriormente con el objetivo de identificar a todo el personal cuyas actividades profesionales tengan o puedan tener un impacto importante en el perfil de riesgo de la entidad. En este proceso de identificación participará el Comité de Auditoría y Riesgos y la Dirección de Asesoría Jurídica y Cumplimiento Normativo.

La evaluación del Colectivo Identificado será clara, coherente, estará debidamente documentada y se actualizará durante el año, y contendrá la siguiente información:

- a) los motivos de la autoevaluación y su ámbito de aplicación;
- b) el enfoque usado para evaluar los riesgos derivados de las actividades y la estrategia de negocio de la Entidad;
- c) cómo se evalúa al personal que trabaja en la Entidad;
- d) la función y las responsabilidades de los distintos órganos corporativos y las funciones internas que participan en la definición, supervisión, revisión y aplicación del proceso de autoevaluación; y
- e) el resultado de la identificación, que comprenderá, al menos, el número de empleados identificados y el número de empleados identificados por primera vez, las responsabilidades y actividades laborales, los nombres u otro identificador único, la asignación del personal identificado a las distintas áreas de negocio de la Entidad y una comparación con los resultados de la autoevaluación del año anterior.

La evaluación realizada será elevada, con carácter anual, a la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones, Expansión y Eficiencia (la "CNR"), y someterá a la aprobación del Consejo Rector los miembros de la Entidad que finalmente queden identificados (también los excluidos) de acuerdo con la autoevaluación realizada.



Como resultado del análisis realizado en el proceso de identificación anual, el Área de Gestión de Personas y Mejora Continua mantendrá a disposición de la autoridad competente una lista con el detalle nominativo del Colectivo Identificado, según se establece en la Circular del Banco de España (Anejo VIII). Esta lista deberá actualizarse anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

Asimismo, se indicará en la lista, el personal que ha sido identificado según los criterios cuantitativos 2 y 3 del apartado 4.2 anterior, pero cuyas actividades profesionales se considera que no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad, de acuerdo con el apartado 5.1 de la presente Política. La Entidad mantendrá la documentación durante un periodo de tiempo adecuado que permita su revisión por las autoridades competentes.

Con independencia de la revisión periódica, en caso de modificaciones que puedan realizarse en el organigrama de la Entidad, como por ejemplo, en casos de promociones, degradaciones, extinciones de la relación laboral, así como en cualquier otro supuesto que Caja Rural del Sur considere oportuno, el Área de Gestión de Personas y Mejora Continua podrá revisar el Colectivo Identificado informándose posteriormente en la siguiente CNR que se celebre de las altas o bajas que se produzcan y sus causas.



7. APROBACIÓN, REVISIÓN PERIÓDICA Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La aprobación de este documento corresponde al Consejo Rector de la Entidad.

El presente documento entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo Rector y tendrá vigencia mientras no sea publicada una modificación, o nueva versión del mismo.

La responsabilidad en la revisión y actualización del presente documento reside en el Área de Gestión de Personas y Mejora Continua, en coordinación con el Departamento de Asesoría Jurídica y Cumplimiento Normativo. Los cambios serán revisados por la CNR, quien elevará al Consejo Rector para su aprobación, la propuesta presentada por la Dirección de Personas de la Caja, en cada momento.

Con el objetivo de lograr la eficacia continua de la Política, se revisará la misma al menos una vez al año, y tantas veces como sea necesario para adecuarlo con respecto de:

- Cuando se produzcan cambios estratégicos, sociales o que se consideren significativos en la Entidad.
- Cambios legislativos, que tengan impacto relevante en la periodicidad de las revisiones o en el número de éstas o por obligación legal.

Las actualizaciones de esta Política se realizarán en la versión electrónica. Si se desea acceder a las últimas actualizaciones, habrá de remitirse en todo momento a la versión electrónica.

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.



Colectivo Identificado CRSur
(Revisado a diciembre de 2021)

Nombre	Posición	Área de negocio
D. José Luis García-Palacios Álvarez	Presidente	Consejo Rector
D. Vicente Rodríguez Gómez	Vicepresidente Primero	Consejo Rector
D. Ricardo Lopez-Crespo Delgado	Vicepresidente Segundo	Consejo Rector
D. José María Loring Lasarte	Secretario	Consejo Rector
D. Benito Cortines Torres	Vocal	Consejo Rector
D. José María Calero Muñoz	Vocal	Consejo Rector
D. Francisco Javier Contreras Santana	Vocal	Consejo Rector
D. Gabriel Villegas Escobar	Vocal	Consejo Rector
D ^a Rocío Acosta Ferrero	Vocal	Consejo Rector
D. Alberto Garrocho Robles	Vocal	Consejo Rector
D. Antonio Torres Conde	Vocal	Consejo Rector
D. Francisco José Bernal Muñoz	Vocal	Consejo Rector
D. Pablo González del Corral Martín	Vocal	Consejo Rector
D. Pedro A. Maestre de León	Vocal	Consejo Rector
D. Juan Mora-Figueroa Gayán	Vocal	Consejo Rector
Dña. María Yolanda Pelayo Díaz	Vocal	Consejo Rector
D. Guillermo Víctor Téllez Vázquez	Director General	Dirección General
D. Eduardo Rodríguez Mejías	Subdirector General/Director de Red	Subdirector General/Director de Red
Dña. Beatriz Cano Castilla	Directora de Área Financiera	Directora de Área Financiera



Nombre	Posición	Área de negocio
D. Francisco José Lanzarote Fernández	Director de Área de Riesgos	Director de Área de Riesgos
D. Jose Pablo Hernández Ramírez	Director de Auditoría Interna	Director de Auditoría Interna
D. Tomás García Lagüens	Director de Gestión de Personas y Mejora Continua	Director de Recursos Humanos
Dña. María Patrocinio Álvarez Padilla	Directora de Operaciones, Organización y Control	Directora de Operaciones, Organización y Control
D. Francisco Vázquez Fernández	Director de Planificación Comercial y Marketing	Director de Planificación Comercial y Marketing
D. Víctor Sánchez Nogueras	Director de Activos Improductivos	Director de Activos Improductivos
D. Alvaro Viguera Revuelta	Director de Control Global del Riesgo	Director de Control Global del Riesgo
Dña. Guadalupe Aragonese Nebreda	Directora de Asesoría Jurídica, Cumplimiento Normativo y Secretaría Técnica	Directora de Asesoría Jurídica, Cumplimiento Normativo y Secretaría Técnica

Incorporaciones y Baja al Colectivo identificado:

Desde la última revisión, efectuada en 2020, se han producido las siguientes bajas y altas en el Colectivo Identificado:

Baja:

Nombre	Posición	Causa - Efecto
D. Francisco Domínguez Camacho	Vocal – Consejo Rector	Fallecimiento
D. Juan Luis Cortes Loredo	Vocal	Fallecimiento

Altas:

Nombre	Posición	Efecto
D. Gabriel Villegas Escobar	Vocal – Consejo Rector	15/09/2021
D ^a Rocío Acosta Ferrero	Vocal – Consejo Rector	10/082021