

Prácticas y políticas de remuneraciones

El principal objetivo de la Política de Remuneración es ajustar los objetivos de los empleados con los intereses a largo plazo de la Entidad. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados.

La valoración de los resultados se realizará, siempre y cuando sea posible, en un horizonte plurianual, garantizando de esta manera que se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparte a lo largo del ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

De este modo se incluyen elementos de remuneración alineados con la estrategia empresarial, que persiguen el cumplimiento de los índices de riesgo determinados por la misma, así como la realización de proyectos que permitan la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.

De acuerdo con el tamaño de la entidad, su organización interna, el alcance y la complejidad de sus actividades (art. 32 de la LOSS), el sistema de remuneración de la Entidad se estructura en una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye la casi totalidad de la remuneración total.

La Política de Remuneración tiene especialmente en cuenta que el riesgo asociado a la remuneración podría tener un impacto en el capital de la Entidad. En consecuencia, la Política considera el impacto de flujos en materia de remuneraciones en los planes de capital y los procesos de valoración del mismo. Por ello, el total de la remuneración variable no limita la capacidad de la Entidad para reforzar su capital base.

En cualquier caso, la Política garantizará el cumplimiento del principio de no discriminación por género y su coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

Por otro lado, en el diseño de la Política de Remuneración se han considerado las Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID) (“Directrices de la ESMA”), con el objeto de (i) evitar los conflictos de interés y (ii) buscar el alineamiento con el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Sociedad en el corto, medio y largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de la Política son los siguientes:

- Atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión del riesgo sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Compatibilizar la Política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna y velar por una correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.

- Facilitar una información transparente de las políticas y las prácticas de remuneración.
- Ser una Política no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

De cara a cumplir con los principios y objetivos anteriormente descritos, quedan prohibidas en la Entidad las siguientes actuaciones:

- Remuneración variable garantizada: La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables.
- Estrategias de cobertura o seguros: No se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable.
- Aplicar un tipo de retribución variable extraordinaria a largo plazo
- La retribución variable exceda en un 25% la retribución fija

El Consejo Rector es el responsable de la aprobación y correcta aplicación de la Política de Remuneración, revisando periódicamente los principios establecidos en materia de remuneraciones para garantizar una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

Para ello, la Entidad dispone de un **Comité de Nombramientos y Remuneraciones** cuya composición es la siguiente, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes:

Miembros	Cargo
D. Raúl Peris Julve	Presidente
D. Carlos Zarzoso Sorolla	Vocal
D. José Tomás Catalán Rubert	Secretario

Durante el ejercicio **2022** el Comité de Nombramientos y Remuneraciones se ha reunido en **seis** ocasiones, desempeñando las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

- ✓ Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, director general 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 Ordinaria de socios.

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 Entidad, 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 Entidad, 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 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.
- ✓ Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en el Reglamento del Comité de Nombramientos y Retribuciones o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

Prácticas de remuneración del colectivo identificado

La determinación de los miembros del colectivo identificado se lleva a cabo siguiendo lo establecido en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (LOSS), el Reglamento Delegado (UE) n° 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva.

La Entidad entiende que, de acuerdo con su actual estructura de control y gestión del riesgo, ninguna persona puede tomar decisiones en materia de riesgos que puedan poner en peligro la organización en su conjunto, sus resultados o su base de capital, ya que se exige que las decisiones se adopten por las instancias competentes en función de un esquema de delegación establecido. El colectivo identificado lo constituyen los consejeros y la alta dirección, así como otro personal que a juicio de la Entidad incide de manera importante en el perfil de riesgo de la misma, siendo su composición revisada anualmente.

La Caja identificará anualmente a las personas que integran el colectivo identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

Miembros del “colectivo identificado” no consejeros
Director General
Director Área de Desarrollo de Negocio
Director de Negocio
Director del Área Financiera y Organización
Director de la Unidad de Gestión de Riesgos
Director de la Unidad de Cumplimiento Normativo
Responsable de la Función de Auditoría Interna

Con carácter adicional a los principios de la Política de Remuneración de la Entidad anteriormente descritos, el modelo de retribución aprobado por el Consejo Rector a propuesta del Comité de Remuneraciones tiene, entre otras, las siguientes características:

- El componente variable de la remuneración de los miembros del colectivo identificado no podrá superar, en ningún caso, el 25% del componente fijo.
El aumento del ratio máximo descrito necesitará la aprobación expresa de la Asamblea General de socios si supera el 100% y deberá seguir el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.
- Los elementos de la retribución variable anual está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo.
 - Los objetivos de carácter cuantitativo utilizarán algunas de las métricas definidas en el Manual de Apetito al Riesgo.
 - Los resultados cualitativos incluirán medidas tales como la consecución de objetivos establecidos en la planificación estratégica, cumplimiento de la normativa externa e interna y el desempeño (satisfacción del cliente, adecuación a las políticas de gestión de la Caja, formación, liderazgo, capacidad directiva, trabajo en equipo, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control).
- La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables.
- El sistema retributivo es lo suficientemente flexible, de modo que la aplicación de la Política permite la reducción de la retribución variable en determinadas circunstancias.
- En concreto, la remuneración variable se fijará atendiendo a los siguientes parámetros:

Grupo I y II

a) Objetivos de carácter cuantitativo (peso del 60%):

- Ratio CET1 (peso 15%)
- Ratio Morosidad (peso 15%)
- Ratio de Eficiencia (peso 15%)
- Ratio ROA (peso 15%)

b) Objetivos de carácter cualitativo (peso del 40%):

- La consecución de objetivos (peso del 15%)
- La evaluación del desempeño (peso del 10%)
- Cumplimiento de la normativa externa e interna (peso del 15%)

Grupo III

a) Objetivos de carácter cuantitativo (peso del 60%):

Ratio Tasa Cobertura NPLs (peso 15%)

Ratio CET1 (peso 15%)

Variación valor económico del balance (peso 15%)

Ratio LCR (peso 15%)

b) Objetivos de carácter cualitativo (peso del 40%):

La consecución de objetivos (peso del 15%)

La evaluación del desempeño (peso del 10%)

Cumplimiento de la normativa externa e interna (peso del 15%)

- La Entidad no aplicará diferimiento salvo causa justificada. En este supuesto, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones propondrá el esquema a aplicar.
- En caso de aplicar la Retribución Variable en instrumentos, la Entidad abonará, al menos, el 50% de la retribución variable, mediante aportaciones al capital, al objeto de ligar la remuneración variable con los resultados, positivos o negativos, de la Entidad. El instrumento de capital que se entregue al colectivo identificado como parte de su Retribución Variable, tanto diferida como no diferida, estará sometido a una política de retención de un año.

La Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en su artículo 32.1, incluye la posibilidad expresa de que los requisitos sobre remuneraciones se apliquen en las entidades de crédito “de manera acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades” (principio de proporcionalidad).

Con fecha de 28 de abril de 2021 se publicó el Real Decreto-ley 7/2021 que transpone la CRD V al ordenamiento jurídico español, modificando la Ley 10/2014 e incluyendo en el artículo 34.2 de la citada ley la transposición del principio de proporcionalidad prácticamente en los mismos términos a los señalados en la CRD V:

“No obstante lo dispuesto en el apartado 1, los requisitos establecidos en sus letras l) y m) y en el segundo párrafo de la letra ñ), no se aplicarán a:

a) las entidades que no tengan la consideración de “entidad grande” de acuerdo con el artículo 4.1.146) del Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, y cuyo valor de activos sea, en promedio y de forma individual, conforme a esta ley y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, sea igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a cuatro años.

b) el personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total”.

En el supuesto de que los umbrales anteriores sean objeto de modificación (aumento, reducción o, en su caso, supresión) por parte del Banco de España o, con posterioridad, como consecuencia de cualquier otro cambio normativo, la Caja aplicará los umbrales que se encuentren vigentes en cada momento.

Como consecuencia de ello, la Entidad se encuentra exenta de cumplir con los siguientes requisitos en relación con el personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros o represente más de un tercio de su remuneración anual total:

- Pago en instrumentos de un 50% de la retribución variable
- Diferimiento de un 40% en un periodo de entre cuatro y cinco años
- Retención de los beneficios discrecionales de pensión durante los cinco años siguientes al abandono de la Entidad.

La totalidad del personal colectivo identificado en la Entidad podría beneficiarse de estas excepciones en 2022.

La ratio entre remuneración variable y fija del personal de la Entidad que cuenta con remuneración variable oscila entre el 1,33% y el 4,66%, por debajo del límite del 100% previsto en el artículo 34, apartado 1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

- La retribución variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad y si se justifica en función de los resultados de la misma.

Impacto de los riesgos actuales y futuros en la política de remuneración

La Política de Remuneración fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y está vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

Aunque la concesión de la retribución variable se produce anualmente, para la evaluación del desempeño y el riesgo se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Entidad en su conjunto. En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con la estrategia de la Entidad a medio y largo plazo.

Durante el ejercicio **2022** las remuneraciones de los miembros del colectivo identificado no consejeros fueron las siguientes (cifras en miles de euros), sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual o superior a 1 millón de euros, ni importe alguno en concepto de indemnización por despido:

Remuneración	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado	453,1	11,6	-	464,7

En la siguiente tabla se recoge la información sobre remuneraciones desglosada por ámbito de actividad:

Remuneración	Nº personas	Fija	Variable	Diferida	Total
Banca comercial	6	453,1	11,6	-	464,7

El 50% de la retribución variable fue abonada en instrumentos, mediante aportaciones al capital de la Entidad.

La política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector fue aprobada por la Asamblea General celebrada el 4 de junio de 2016 y posteriormente fue validada por la Asamblea General de 2019 y 2022. En la Asamblea General del **13 de junio de 2023** se aprobó por unanimidad la actual política de remuneración para el periodo 2023-2026, fijando una dieta de 150 euros brutos por consejero y por cada asistencia a una sesión del Consejo Rector, del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y/o de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos. Asimismo, se aprueba la asignación de una partida de compensación de gastos destinada a los miembros del Consejo Rector en tareas de representación o institucionales. El presupuesto anual aprobado es de 36.000 euros destinados a dietas por asistencia, así como 2.000 euros como partida destinada al pago de los gastos de desplazamiento, manutención y hospedaje que el desempeño del cargo pueda exigir.

Durante el ejercicio **2022** las remuneraciones de los miembros del Consejo Rector fueron las siguientes (cifras en miles de euros):

Remuneración	Dietas	Otros	Total
Salvador Calzada Feliu	2,2	0,7	2,9
José Tomás Catalán Rubert	2,1	0,7	2,8
Carlos Zarzoso Sorolla	1,7	0,7	2,4
Carmen Gimeno Balaguer	1,9	0,7	2,6
Juan M. Ribes Olucha	2,0	0,7	2,7
José Sansano Colomer	2,2	0,7	2,9
Felipe J. Bonache Guinot	1,2	0,7	1,9
María José Martí Piquer	1,9	0,7	2,6
Ana Montoliu Navarro	1,9	0,7	2,6
Marcos Gaya Fuentes	1,7	0,7	2,4
Raúl Peris Julve	2,0	0,7	2,7
Inmaculada Alvaro Albert	1,9	0,7	2,6