



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006
Fecha en vigor:
04/03/2021

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

Índice

| | |
|------------------------------------|---|
| 1.- Introducción | 2 |
| 2.- Objeto..... | 3 |
| 3.- Alcance..... | 3 |
| 4.- Áreas afectadas..... | 4 |
| 5.- Gobierno corporativo | 4 |
| 6.- Sistema de remuneración | 5 |
| 6.1 Consejo Rector..... | 5 |
| 6.2.- Colectivo identificado | 6 |
| 7.- Revisión de la Política | 8 |
| Anexo | 9 |



1.- Introducción

La presente Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo viene a dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Directiva 2006/48/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2006 (en adelante, CRD), tras las modificaciones incorporadas en los anexos V y XII por la Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010 (CRD3), transpuesta al ordenamiento español a través del Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras.

Igualmente esta Política de Remuneraciones está ajustada las disposiciones establecidas en el Capítulo V (artículos 32, 33 y 34) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y las disposiciones contenidas en el Capítulo IV del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014.

Los documentos anteriores recogen la necesidad de que las entidades financieras cuenten con una política de remuneraciones, aprobada por su órgano de administración, en la que **se alineen los objetivos propios del personal, con los intereses a largo plazo de su entidad, descartando así una asunción excesiva de riesgos.**

La CRD sitúa este ejercicio en el contexto del proceso de autoevaluación del capital (tal y como se deriva del Pilar II del Nuevo Acuerdo de Capital de Basilea), que incluye una evaluación de todos los riesgos a los que puede estar expuesta una entidad, incluidos, en este caso, los derivados de sus prácticas de remuneración.

La presente Política viene a dar cumplimiento a las referidas exigencias en el seno de la Entidad. En su diseño se ha tomado en consideración el principio de proporcionalidad previsto en el considerando 4 de la CRD3 y en el artículo 22, la sección 11 del anexo V y la parte 2 del anexo XII de la CRD.

Esta Política incorpora también las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID emitidas por ESMA. La entidad toma como referencia las directrices recogidas en dicho documento para garantizar la coherencia y la mejora del cumplimiento de los requisitos vigentes en MiFID en materia de conflictos de interés y normas de conducta en el ámbito de la remuneración.

Por último, y de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088 la política de remuneración de los participantes en los mercados financieros y de los asesores financieros debe fomentar una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (o riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

En aplicación de los citados preceptos, se ha considerado que, atendiendo a su dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de su actividad, la Caja es una entidad no compleja, por lo que se justifica una aplicación proporcionada de los principios de remuneración y por tanto, la no aplicación de algunas disposiciones a determinados colectivos, de conformidad con lo establecido en las Guías para Políticas



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha en vigor:

04/03/2021

Página 3 de 9

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

y Prácticas de Remuneración, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 10 de diciembre de 2010.

2.- Objeto

Esta política tiene por objeto:

- Atraer y fidelizar los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión de riesgos 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 y los valores e 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 la correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.

3.- Alcance

Esta Política será de aplicación al siguiente colectivo de personas:

- Miembros del Consejo Rector.
- Miembros del Colectivo identificado, que estará compuesto por los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad, así como aquéllos que ejercen funciones de control. Existen dos grupos a efectos de remuneraciones:
 - Grupo I, integrado por el Director General, Subdirector General e Interventor General.
 - Grupo II, integrado por el Responsable de Auditoría Interna.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha en vigor:

04/03/2021

Página 4 de 9

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

4.- Áreas afectadas

Las áreas afectadas por esta Política son:

- Consejo Rector.
- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- Comité de Dirección.
- Gestión Integral de Riesgos y Cumplimiento Normativo.
- Auditoría interna.

5.- Gobierno corporativo

La Entidad dispone de una **Comisión de Nombramientos y Remuneraciones** cuya composición cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (un tercio del total, incluido el Presidente).

Los miembros de la Comisión a diciembre de 2020 son los siguientes:

| Miembros | Cargo |
|---------------------------------|---------------------------|
| D. FRANCISCO ANDRÉS SENA ROMERO | Presidente de la Comisión |
| D. MANUEL LORENZO MARTÍNEZ | Secretario de la Comisión |
| D. ÁNGEL FERNANDO ANDRÉS NARBÓN | Vocal de la Comisión |

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, desempeña las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

En materia de remuneraciones:

- Proponer al Consejo Rector:
 - La política retributiva de los consejeros, si bien, según el artículo 47 de los Estatutos Sociales, el ejercicio de miembro del Consejo Rector no dará derecho retribución alguna, no obstante, la Asamblea General establecerá las dietas o la compensación de gastos o perjuicios que comporte el cargo, procediendo asimismo a la fijación de su cuantía.
 - La política retributiva de los miembros de la alta dirección y de todos aquellos empleados de la Entidad cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
 - La lista de categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha en vigor:

04/03/2021

Página 5 de 9

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

- Las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los miembros de la alta dirección.
 - La retribución de aquellos otros empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
- Velar por la observancia de la política retributiva de los consejeros y miembros de la alta dirección establecida por la Entidad.
 - Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.
 - Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información legalmente exigible acerca de las remuneraciones de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo Rector cuanta información resulte procedente.

En materia de nombramientos:

- Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento del director general y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria de la Entidad.
- Proponer y revisar los procedimientos internos para la selección y evaluación continua de las personas indicadas en el apartado anterior, así como informar su nombramiento y cese y su evaluación continua.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del consejo rector, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
- 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.

6.- Sistema de remuneración

6.1 Consejo Rector

Los miembros del Consejo, actualmente no perciben remuneración, tal y como establecen los Estatutos Sociales. Sí que perciben dietas por asistencia o funciones de representación y compensación de gastos de viajes.



6.2.- Colectivo identificado

a) La remuneración del colectivo identificado como Grupo I, tendrá dos componentes, una remuneración fija y una variable:

- Una retribución fija, basada en el nivel de responsabilidad, que constituye la parte más relevante de la remuneración total y que queda establecida fundamentalmente por el Convenio Colectivo del Sector.
- Una retribución variable, limitada a 3 mensualidades, que atenderá a los siguientes parámetros:

1) Objetivos de carácter cuantitativo:

- ✓ Con los niveles indicados en el Manual de Apetito al Riesgo de la entidad. Los indicadores utilizados serán los indicados a continuación y además no deberá superarse el umbral de alerta en ninguno de ellos:
 - Ratio CET1
 - Ratio ROA
 - Índice de eficiencia
- ✓ Con las métricas e indicadores que ayudan a medir el logro de los objetivos de Cumplimiento penal y cuantificar el desempeño del Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal:
 - Nº de no conformidades detectadas en las auditorías internas del SGCP.
 - % de controles en objetivo en el Motor de Cumplimiento.

2) Objetivos de carácter cualitativo:

- ✓ El nivel de responsabilidad del puesto.
- ✓ La valoración del servicio prestado.
- ✓ Cumplimiento de la normativa externa e interna.
- ✓ Consecución de objetivos.

La retribución variable, por tanto, está 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



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha en vigor:

04/03/2021

Página 7 de 9

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

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.

Atendiendo a la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la Entidad, se ha determinado su consideración como una entidad no compleja. En este sentido, se justifica la aplicación del principio de proporcionalidad, en virtud del cual se ha establecido la aplicación de la cláusula claw-back a los miembros del colectivo identificado que perciban retribución variable, por ser éstos quienes toman las principales decisiones estratégicas para la Entidad.

Se entiende por claw-back la obligación por parte de los miembros afectados, de devolver a la Entidad la remuneración variable que ya ha sido abonada (en los dos últimos ejercicios) en las siguientes situaciones:

- ✓ Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave del Manual de Conducta, Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo).
- ✓ Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo.
- ✓ Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
- ✓ Condena penal o sanción administrativa que inhabilite para el ejercicio de funciones bancarias.

Corresponderá a la Comisión de Nombramientos y de Remuneraciones autorizar la aplicación de esta técnica.

Si la remuneración variable no superase el 30% de la retribución fija, ni fuese superior a 50.000 euros, no será diferida en varios ejercicios y se satisfará en el mes de abril siguiente al cierre del ejercicio.

b) La remuneración del colectivo identificado como Grupo II, tendrá únicamente componente de remuneración fija, basada en el nivel de responsabilidad y que queda establecida fundamentalmente por el Convenio Colectivo del Sector.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha en vigor:

04/03/2021

Página 8 de 9

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

7.- Revisión de la Política

Esta Política se revisará cuando se publique nueva normativa que la afecte y, como mínimo con una frecuencia anual.



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

1.13.006

Fecha en vigor:

04/03/2021

Página 9 de 9

Tipo: 1-Política; Área: 13-Recursos humanos; Tema: 006-Documento interno y externo

Anexo

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:

| Miembros del "colectivo identificado" |
|---------------------------------------|
| Director General |
| Subdirector General |
| Interventor General |
| Responsable de Auditoría Interna |

Durante el ejercicio 2020 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 2020 | Total | De la que: abonada | De la que: diferida |
|-------------------|-------|--------------------|---------------------|
| Fija | 232 | 232 | - |
| Variable | - | - | - |

Durante 2020 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 10,71 miles de euros, con el siguiente desglose:

| Nombre | Importe |
|--|---------|
| D. Antonio Martínez Vila | 1,71 |
| D. José A. Hernández Vila | 0,81 |
| D. Ángel F. Andrés Narbón | 1,35 |
| D ^a Anna Dolors Marí Martínez | 1,35 |
| D. Antonio Requena Requena | 1,44 |
| D. Francisco A. Sena Romero | 1,26 |
| D. Manuel Lorenzo Martínez | 1,44 |
| D. Francisco Viciano Bonora | 1,35 |