

## COLECTIVO IDENTIFICADO Y POLITICA DE REMUNERACIONES

### Políticas de Remuneración:

Cajaviva Caja Rural cuenta con una:

- ✓ **Política de Retribución**, aprobada por el **Consejo Rector en fecha en fecha 28 de Octubre de 2014.**
- ✓ **Política de determinación del Colectivo Identificado**, aprobado por el Consejo Rector en **Septiembre de 2014**

Este **marco retributivo** de la entidad, está en conformidad con la normativa vigente, y convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, naturaleza, alcance y complejidad de la entidad.

### Órganos de Gobierno en materia de remuneración:

En virtud del artículo 36 de la Ley 10/2014 y el artículo 39 del Real Decreto 84/2015, el órgano de gobierno de la entidad en materia de remuneraciones es el **Comité de Remuneraciones delegado del Consejo Rector**, que tiene como funciones clave, las siguientes:

- ❖ Proponer al Consejo Rector:
  - ✓ **Política retributiva de los consejeros.**
  - ✓ **Política retributiva del Director General y Directores Generales Adjuntos**
  - ✓ Lista de categorías de empleados cuya actividad profesional incida significativamente en el perfil de riesgo de la entidad.
- ❖ **Evaluar**, previa a la toma de decisiones por parte del Consejo Rector, el **esquema retributivo de la entidad** en tanto en cuanto pueda tener repercusión para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad.
- ❖ **Velar por la transparencia de las retribuciones de los miembros del consejo rector y la inclusión de la información legalmente exigible.**
- ❖ **Evaluar previamente a la toma de decisiones por parte del Consejo Rector que las políticas de remuneraciones (esquema retributivo de la entidad) es coherente con el Marco de Apetito al Riesgo de la Caja.** Informar al Consejo Rector de las conclusiones de su evaluación y elevará las propuestas que considere pertinentes.

El Comité de Remuneraciones delegado del Consejo Rector, vino a sustituir en Noviembre de 2015, el extinto Comité de Nombramientos y Remuneraciones delegado del Consejo Rector.

El Comité de Remuneraciones delegado del Consejo Rector, **celebró dos sesiones en el año 2016 en el que dio pleno cumplimiento con las funciones encomendadas:**

- ✓ Evaluación sobre la adecuación de la Política Retributiva, por parte de KPMG Abogados.
- ✓ **Evaluación de la Política Retributiva año 2016** del Colectivo Identificado.
- ✓ **Revisión y propuesta de ampliación del Colectivo Identificado**, incluyendo en el mismo a la Responsable de Asesoría Jurídica y a la Responsable de Recuperaciones.
- ✓ Evaluación del **Marco de Retribución Variable 2016**.
- ✓ **Actualización de dietas y retenciones de los miembros del Consejo Rector** en virtud del acuerdo tomado en la Asamblea General de Socios de fecha 2014.
- ✓ **Valoración de las Prácticas y Políticas de Remuneración del año 2015**.
- ✓ En virtud de la función que tiene el Comité de Remuneraciones de velar por la transparencia de las retribuciones de los miembros del Consejo Rector y la inclusión de la información legalmente exigible, los trabajos realizados presentados en sesión del Comité fueron:
  - ✓ **Revisión de las dietas y gastos de los miembros del Consejo Rector** del año 2015.
  - ✓ **Comprobación de la inclusión de la información legalmente exigible** en las Cuentas Anuales del año 2015, en la página web de la entidad en cumplimiento de la Circular 2/2016 del Banco de España y en el Informe de Relevancia Prudencial.
  - ✓ **Comprobación de los servicios no cooperativizados** con los miembros del Consejo Rector y sus partes vinculadas en el año 2016.

### **Principios de la política retributiva y sistema de remuneración:**

La **Política Retributiva** de la entidad se rige por los siguientes **principios**:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el Consejo Rector.
- 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.
- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano de dirección, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna e independiente.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada fundamentalmente en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.

- Supervisión por parte del órgano de dirección de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Recompensa del nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

El **principal objetivo de la Política Retributiva** de la entidad es su alineación con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la entidad así como la gestión adecuada y eficaz del riesgo.

El **Sistema de Remuneración** de la Entidad se estructura del siguiente modo:

- Una **retribución fija** basada en el nivel de responsabilidad que constituye la parte más relevante de la remuneración total.
- 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 a los resultados de la Entidad, considerando el impacto del ciclo económico subyacente así como los riesgos presentes y futuros.
  - 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.
  - No existe pago de variable mediante entrega de aportaciones al capital u otros instrumentos financieros de la Entidad en aplicación del criterio de proporcionalidad.
  - Consideración de objetivos no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su independencia.
  - Fijación de determinados límites superiores e inferiores que proporcionan una clara mitigación de riesgos asociados a su impacto potencial en cuenta de resultados y recursos propios de la Entidad.

En virtud de la normativa vigente, la entidad tiene identificado el denominado **Colectivo Identificado**, englobando aquellos miembros de la entidad que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad, junto con los que ejercen funciones de control, siendo su composición a 31/12/2016 la siguiente:

Miembros del "colectivo identificado"
Director General
Directores Generales Adjuntos (2)
Director Área Financiera
Director de Riesgos
Director de Seguimiento de Riesgos
Director de Área de Negocios
Director de Auditoria
Director de Personas
Director de Desarrollo de Negocio y Marketing
Director de Planificación y Control
Representante de los Trabajadores (Consejero Laboral)
Responsable de Asesoría Jurídica
Responsable de Recuperación de Activos

Frente a 2015 en el colectivo identificado se han incluido dos ejecutivos más (Asesoría Jurídica y Recuperación de Activos).

Adicionalmente la entidad tiene definido como colectivo identificado al consejo Rector, formado por 14 miembros (sin incluir al representante de los trabajadores).

Durante el ejercicio 2016 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes:

Remuneración 2016*	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado	1.420.975,21	151.229,10	41.559,40	1.613.763,71

\* Los miembros del Consejo Rector no reciben retribución fija, variable o diferida

Se detallan las remuneraciones desglosadas por el ámbito de actividades de la entidad, correspondientes al ejercicio 2016 y relativas al colectivo identificado:

Áreas de Negocio	Banca Comercial	Resto	Total
Nº Empleados Identificados	7	7	14
De los que: Altos Directivos	3		3
Importe remuneración fija totales (miles €)	1.018.888	402.087	1.420.975
Importe remuneración variable total (miles €)	96.824	54.405	151.229
Importe remuneración variable diferida (miles €)	41.559	0	41.559

Finalmente en cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 33.2 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (“LOSS”), en el que se dispone *que adicionalmente, la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo Rector en su función de supervisión*, en febrero de 2016 la firma KPMG abogados realizó dicha evaluación presentándose la misma al Comité de Remuneraciones.