

1.1. Prácticas y políticas de remuneración 2020

Cajaviva Caja Rural cuenta con una:

- ✓ **Política Retributiva General**, aprobada por el **Consejo Rector en fecha en fecha 28 de Febrero de 2017.**
- ✓ **Política de determinación del Colectivo Identificado**, aprobado por el Consejo Rector en **fecha 28 de Febrero de 2017.**

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.

1.1.1. Órganos de Gobierno en materia de remuneración.

De acuerdo con el 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 claves, las siguientes:

- ❖ Proponer al Consejo Rector:
 - ✓ **Política retributiva** de los **consejeros.**
 - ✓ **Política retributiva del Director General y Director General Adjunto.**
 - ✓ 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.

En virtud de la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Comité de Remuneraciones cumplió los requisitos establecidos, en el ejercicio 2020, acerca del número mínimo de consejeros independientes (un tercio del total, incluido el Presidente), y su composición fue la siguiente:

Miembro	Cargo
Tomás Fisac de Frias	Presidente
Ángel Luis Llorente de Frutos	Vicepresidente
Miguel Ángel Terradillos García	Secretario
Eduardo Picón Picón	Vocal
Andrés Cabezón Ribas	Vocal
José Antonio Herguedas Herranz	Vocal

El Comité de Remuneraciones delegado del Consejo Rector, **celebró dos sesiones en el año 2020 en el que dio pleno cumplimiento con las funciones encomendadas:**

- ✓ **Evaluación de las Funciones del Comité de Remuneraciones**, realizado por Ernst & Young Abogados S.L.P., en el que se concluye que el Comité de Remuneraciones de la Caja, cumple con los requerimientos normativos de carácter nacional y de los que emanan de los organismos internacionales competentes. Adicionalmente, destaca los positivos resultados de la Inspección del Banco de España, que no ha puesto objeción alguna en materia del marco retributivo general de la Caja.
- ✓ **Evaluación sobre la adecuación de la Política Retributiva** aprobada en el año 2017 y su aplicación en el ejercicio 2018, por parte de Ernst and Young Abogados, S.L.P.
- ✓ **Valoración del pago de instrumentos.**
- ✓ Evaluación y aprobación, del **Marco de Retribución Variable 2020 de la red comercial y unidades de negocio, así como del Marco de Retribución Variable 2020 de servicios centrales.**
- ✓ Evaluación de la **política de determinación del Colectivo Identificado y revisión del Colectivo Identificado.**
- ✓ **Valoración de que los objetivos fijados al Comité de Dirección en el año 2020, no incentiven económicamente la asunción de riesgos y sean coherentes con la estrategia de la entidad y con el Marco Apetito al Riesgo y Plan de Recuperación.**
- ✓ Evaluación de que la **política retributiva** (esquema retributivo) es **coherente con el Marco de Apetito al Riesgo de la Caja.**
- ✓ **Informe sobre la aplicación de ajustes expost (cláusulas malus y clawback).**
- ✓ 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 2019.
 - ✓ **Comprobación de la inclusión de la información legalmente exigible** en las Cuentas Anuales del año 2019, 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 desde el 1 de Octubre 2019 hasta el 20 de Octubre de 2020.

1.1.2. 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.
- ✓ Adicionalmente, **no existen compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión** asumidos frente al colectivo identificado. Finalmente, la entidad solo mantiene **compromisos por resolución anticipada** de contratos asumidos frente al colectivo identificado, correspondientes a los miembros del Comité de Dirección.

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 31/12/2020 la siguiente:

Miembros del “colectivo identificado”
Director General
Director General Adjunto
Director Área Financiera
Responsable de Riesgos
Responsable de Seguimiento de Riesgos
Director de Procesos Crediticios
Director de Área de Negocios
Directora de Auditoria
Directora de Personas
Director de Desarrollo de Negocio y Marketing
Director de Cumplimiento y Control del Riesgo
Responsable de Asesoría Jurídica
Responsable de Recuperación de Activos
Miembros del Consejo Rector (15)

El colectivo identificado formado por el Consejo Rector, está compuesto por 15 miembros (incluyendo al representante de los trabajadores).

Durante el ejercicio 2020 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes:

Remuneración 2020*	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado	1.185.665,09	163.465,65	32.647,19	1.381.777,93

* Los miembros del Consejo Rector no reciben retribución fija, variable o diferida, excepto el Representante de los Trabajadores (Consejero Laboral)

Se detallan las remuneraciones desglosadas por el ámbito de actividades de la entidad, correspondientes al ejercicio 2020 y relativas al colectivo identificado:

Áreas de Negocio	Banca Comercial	Resto	Total
Nª Empleados Identificados	6	8	14
De los que: Altos Directivos	2		2
Importe remuneración fija totales (miles €)	792.961	392.704	1.185.665
Importe remuneración variable total (miles €)	93.890	69.576	163.466
Importe remuneración variable diferida (miles €)	32.647	0	32.647

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, 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 2020 la firma Ernst and Young abogados realizó dicha evaluación presentándose la misma al Comité de Remuneraciones.

1.1.3. Valoración de las Prácticas y Políticas de Remuneración

La Valoración de las Prácticas y Políticas de Remuneraciones es **BUENA**, atendiendo a los siguientes elementos de valoración:

- ❖ **El esquema retributivo, tiene como objetivo evitar incentivar económicamente la asunción de riesgos**, en la medida que este esquema retributivo está sustentado en las siguientes medidas:
 - Existencia de un **límite de beneficios mínimo** para que se produzca el **devengo efectivo de los incentivos** (3,5 millones €).
 - La **remuneración variable individual del personal de Servicios Centrales**, está supeditada, en gran parte a la **consecución global de objetivos no financieros**. En ningún departamento, la retribución variable depende fundamentalmente de los beneficios obtenidos de su área de actividad y de la asunción directa de riesgos.
 - En el **colectivo identificado, no existen incentivos a la asunción de riesgos** incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración y además existen **cláusulas de diferimiento, clawback y malus**. (las más restrictivas son aplicadas a los miembros del Comité de Dirección).
 - **Ningún variable supera el 25% del salario fijo**.
 - **El esquema retributivo de la entidad se revisa anualmente por experto independiente**.
 - **Adicionalmente, en la valoración del esquema retributivo, hay que tener en cuenta que ninguno de los indicadores de riesgo definidos en el MAR y PR de la entidad, han superado los umbrales de alerta, límite o recuperación. De esta manera:**
 - La entidad **ha cumplido los ratios de capital legalmente establecidos**.
 - Por otra parte, hay que tener en cuenta que, los ratios de capital a Diciembre'20 (CET1: 15,99%) cubren la decisión de capital del BdE, informada en su carta de 10 de Diciembre 19, que fijaba el nivel de Requerimientos Totales de Capital (OCR) en el 12,00% y el nivel de Ratio CET1 en el 8,50%. Adicionalmente, la entidad tiene cubierto de manera anticipada el requisito de fondos propios y pasivos admisibles (MREL), fijado en el 5,43%, a satisfacer el 1 de enero de 2024.
 - De esta manera, en término de Solvencia la entidad se ha situado dentro de la zona objetivo fijado en el Marco Apetito al Riesgo (MAR) y Plan de Recuperación (PR) aprobado en el Consejo Rector.
 - La **entidad ha cumplido con la ratio de liquidez a corto plazo**, con un nivel de Ratio de Cobertura de Liquidez del 928,41% a Diciembre'20.
 - **No se han producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la entidad** en el año 2020 a pesar de la crisis económica derivada de la pandemia.
 - **El margen bruto y los beneficios antes y después de impuestos a diciembre 2020**, una vez deducidos los importes de retribución variable debidos **son positivos**, a pesar del actual contexto económico- financiero derivado de la pandemia Covid-19: (i)

Margen de Explotación (Dic20): 18.906 miles €, (ii) Beneficio antes de impuestos y Fep (Dic20): 576 miles €, y (iii) Beneficio después de Impuestos y FEP: 5.557 miles €.

- **Adicionalmente, la entidad ha cubierto los costes operativos, y los márgenes financieros** (margen de intermediación y margen de explotación) **han tenido una evolución positiva respecto al ejercicio anterior**, con una reducción tanto de los gastos de generales, como de personal respecto al mismo periodo. Por otra parte la entidad ha acometido provisiones en este año, para robustecer el balance, por el posible futuro impacto del Covid-19 en la cartera crediticia.

- ❖ Por otra parte, este esquema retributivo, que tiene como objetivo evitar incentivar económicamente la asunción de riesgos, tal como ha sido expuesto, tiene su **traslación en evitar inducir a los empleados, a favorecer los intereses de la entidad o los suyos propios, en detrimento de los intereses de los clientes de la Caja**. De esta manera, el esquema retributivo evita la asunción excesiva de riesgos o la venta abusiva de productos.

- ❖ Adicionalmente, tal como regula la Ley 10/2014, artículo 33.1.c), el **diseño de la remuneración variable de las funciones de control**, se ha realizado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle. A esto hay que señalar, que existe una segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, contando esta última con la autoridad necesaria.

- ❖ La entidad cuenta con un **Política de Determinación del Colectivo Identificado**, con el fin de tener debidamente tasado la lista de categoría de empleados cuyas actividades incidan significativamente en el perfil de riesgos de la entidad.

- ❖ La entidad cuenta con un **gobierno interno sólido en materia de remuneraciones**, que es ejercido por el Consejo Rector y por el Comité de Remuneraciones delegado del Consejo Rector. En el ejercicio 2020, el Comité de Remuneraciones, ha dado **plena cobertura a todas las funciones que normativamente tiene encomendadas**.

En función de la Norma 60 de la Circular 2/2016 del Banco de España, la Caja cuenta con la “Política Retributiva General”, aprobado por el Consejo Rector, que establece un escalado para ajustar la remuneración en el caso de desempeño inferior por parte de los miembros de la organización.

En función de la Norma 60 de la Circular 2/2016 del Banco de España, la Caja limita la remuneración variable al 25% de la remuneración fija.

En función del artículo 450 del Reglamento 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, se informa que ningún miembro de la organización percibe una remuneración de un millón de euros.

En función de la Norma 60 de la Circular 2/2016 del Banco de España, y en cumplimiento del artículo 9 – apartado 8 de la Ley de Cooperativas de Crédito, la Caja cuenta con un “Procedimiento sobre la Evaluación de la Idoneidad de los miembros del Consejo Rector y Personal Clave”, en el que se establecen un conjunto de verificaciones a realizar por la Función de Cumplimiento Normativo, en relación a las normas de incompatibilidades, entre otras, tal como establece la Ley:

8. No podrán ser miembros del Consejo Rector ni Directores Generales:

a) Los quebrados o concursados no rehabilitados, los incapacitados legalmente, los condenados a penas que lleven aneja la inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos, los que hubiesen sido condenados por grave incumplimiento de las Leyes o disposiciones sociales, y especialmente por delitos contra la propiedad, los inhabilitados para el cargo de consejero o director de una entidad de crédito por expediente disciplinario.

b) Los consejeros, o administradores, o altos directivos de otras entidades de crédito, salvo aquellos que participen en el capital social.

c) Quienes pertenezcan al consejo de administración de más de cuatro entidades de crédito. a estos efectos no se computarán los puestos ostentados en consejos de administración de entidades de crédito en los que el interesado, su cónyuge, ascendientes o descendientes, juntos o separadamente, sean propietarios de un número de acciones no inferior al cociente de dividir el capital social por el número de vocales del consejo de administración.

d) Los que por sí mismos o en representación de otras personas o entidades mantengan deudas vencidas y exigibles de cualquier clase con la entidad, o durante el ejercicio de su cargo incurran en incumplimiento de las obligaciones contraídas con la Cooperativa.

Los Directores Generales no podrán ocupar en otra entidad de crédito, cooperativa o sociedad mercantil el mismo cargo u otro equivalente, ni el de consejero, salvo que lo sea en representación de la Cooperativa de Crédito.