

1.5 Prácticas y políticas de remuneración

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la **política retributiva** 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 órgano de administración.
- 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 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.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

En el marco citado, la Entidad dispone de un **Comité 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), habiéndose reunido en 3 ocasiones durante el ejercicio 2020. De conformidad con lo establecido por el Consejo de Rector de la Caixa, sus funciones son las siguientes:

- En materia de **remuneraciones**:
 - Aprobar el esquema general de la compensación retributiva de la entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como al sistema de su percepción.
 - Aprobar la política de retribución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
 - Supervisar la remuneración 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.
 - Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
 - Supervisar la evaluación de la aplicación de la política de remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité.
 - Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de éste cada año a la Asamblea General Ordinaria de socios de la Entidad en el caso de que las remuneraciones no sean exactamente las dietas de asistencia al Consejo y surja una diferencia en función del grado de dedicación a la Entidad, excluyendo la mera asistencia a los comités constituidos dentro del seno del Consejo Rector.
 - Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Caixa y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus

- o objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.
- o Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política.
- En materia de **nombramientos**:
 - o Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
 - o Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del órgano de administración, haciendo recomendaciones al mismo con respecto a posibles cambios.
 - o Valorar la idoneidad de los miembros del Consejo Rector y de los titulares de funciones clave, procediendo a su evaluación con una periodicidad como mínimo anual y en todo caso siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar la idoneidad de cualquiera de ellos para el cargo para el que haya sido nombrada.
 - o Designar aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el “Manual de Procedimiento de Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme a la legislación vigente.
 - o Determinar los requisitos de formación, tanto inicial como periódica que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo Rector.
 - o Proponer al Consejo de Administración la modificación de la normativa interna en materia de nombramientos así como la del “Manual de Procedimiento de Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad cuando ello sea necesario.
 - o Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas o le fueran atribuidas por decisión del órgano de administración.

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 **sistema de remuneración** o Política Retributiva de la Entidad, aplicable con carácter general a todos los empleados, se estructura del siguiente modo:

- Los distintos componentes de la remuneración están equilibrados, de modo que permiten asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable.

Los componentes de la remuneración son:

- Una retribución fija basada en la actividad del empleado de manera individual, incluyendo el nivel de responsabilidad y complejidad del trabajo desarrollado, que constituye una parte relevante de la remuneración total.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y compatibles a una gestión prudente y eficaz de los riesgos, basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo, siendo sus principales características las siguientes:
 - o Dependiente y adecuada al desempeño individual de los empleados y a los resultados de la Entidad con una visión a largo plazo, considerando el impacto del ciclo económico subyacente así como los riesgos presentes y futuros.

- o Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
- o Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, sin limitar la capacidad de reforzamiento de su solvencia.
- o Consideración de objetivos no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su objetividad e independencia.

La determinación de los miembros del **colectivo identificado** se lleva a cabo siguiendo lo establecido por el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, 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 en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

La composición del colectivo identificado es revisada anualmente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones y propuesta para su aprobación al Consejo de Administración. En el ejercicio 2020, el colectivo identificado de la Entidad lo compusieron 19 personas (12 miembros del Consejo Rector y 7 empleados).

Componentes del Colectivo identificado (empleados)
Director General
Director Comercial
Director de Organización
Director de Auditoría
Directora de Riesgos
Directora de Intervención y Contabilidad
Directora de Medios y Cumplimiento Normativo

Todos los riesgos a los que está sujeta la actividad de la Entidad son tenidos en cuenta para el cálculo de la **retribución variable** del colectivo identificado. No obstante, en función del área donde las personas afectadas prestan su actividad se tiene en cuenta de una manera preponderante los siguientes **riesgos**:

Área	Riesgo	Medida
Dirección General	Crédito	Cumplimiento de los límites establecidos por el Consejo Rector
	Tipo de interés	Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés
Tesorería / Mercado de Capitales	Crédito	Cumplimiento de los límites de contrapartida
	Tipo de interés	Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés
Comercial	Crédito	Índice de morosidad

La combinación de estos elementos conforma un sistema retributivo equilibrado, coherente con la estrategia de la Entidad, así como con sus valores y con los intereses de sus socios.

Durante el ejercicio 2020 las **remuneraciones del colectivo identificado** (excluidas las percibidas por los consejeros, que se recogen más abajo), 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	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado	449	67	-	516

Política **retributiva** aplicable al Consejo Rector

La remuneración del Consejo Rector de la Entidad será la establecida por los estatutos de la Entidad en cada momento. En la actualidad los miembros del Consejo Rector únicamente perciben dietas y compensación de gastos de viaje derivados de su asistencia al Consejo, a los Comités constituidos del seno del mismo o a actos consecuencia del desempeño de sus funciones en calidad de Consejeros de la Entidad. No existen consejeros ejecutivos en la Entidad.

Durante el ejercicio 2020 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 34,6 miles de euros.