

Colectivo identificado y política de remuneraciones

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 una Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuya composición en el ejercicio 2021 fue la siguiente, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito:

Miembro	Cargo
D^a Patricia Palanques Gómez	Presidente
D. Santiago Franch Personat	Vocal

Durante dicho ejercicio la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 7 ocasiones, desempeñando las siguientes funciones, conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

- En **materia de remuneraciones**,

- 1) Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales 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 Comisión. El referido informe será sometido al Consejo Rector.

Asimismo, corresponde al Comisión preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Caja, 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 Caja, así como el interés público.

- 2) 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.
- 3) 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 Gobierno Corporativo, 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.
- 4) Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- 5) Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.

- 6) Proponer al Consejo Rector para que lo eleve a la Asamblea General, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Caja sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Caja de una base sólida de capital.

- En **materia de nombramientos**,

- 1) 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, informando de todo ello al Consejo Rector.
- 2) Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
- 3) Evaluar periódicamente y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo cuando lo considere conveniente.
- 4) Realizar la valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector, de los directores generales o asimilados y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave de la Caja (las "Personas Sujetas"), de conformidad con el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.
- 5) Asimismo, la Comisión evaluará periódicamente, y al menos una vez cada dos años, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de este en su conjunto, e informará al Consejo Rector en consecuencia.
- 6) Proponer a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el "Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave" de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme a la Ley 10/2014, al Real Decreto 84/2015 y a la Circular de Banco de España 2/2016.

- 7) Determinar los programas de formación, tanto inicial como periódica, que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo Rector. Asimismo, la Comisión elaborará un "Programa de integración" que se facilitará a todos los Consejeros en el momento en el que tomen posesión de su cargo, en el que se incluirá la información que, a juicio de la Comisión, sea de necesario conocimiento por el Consejero para el correcto desempeño de su cargo.
- 8) Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento, así como la modificación del "Reglamento interno sobre evaluación de idoneidad de Consejeros y Personal Clave" de la Entidad.
- 9) Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establezca en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten los miembros del Consejo Rector.
- 10) Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de Consejeros, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
- 11) Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
- 12) 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.
- 13) Considerar los objetivos de la política de diversidad.
- 14) Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.

El **sistema retributivo de la Caja** está orientado a la generación de valor para los empleados y para la Entidad, buscando el alineamiento con los intereses de sus empleados y cooperativistas con una gestión prudente del riesgo. Así, este sistema retributivo aplica con carácter general a toda la plantilla, y consiste en:

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que se asume, que constituye una parte relevante de la retribución total.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, con incentivos que se ajustan a los intereses de la entidad, teniendo en cuenta los riesgos asumidos.

- Un esquema específico de liquidación y pago de la retribución variable aplicable al colectivo de personas que dentro de la Caja desarrollan actividades profesionales que inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma.

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”
Miembros del Consejo Rector
Director General
Subdirector General
Responsable del Área de Operativa y Financiera
Responsable del Área de Riesgos
Responsable de la Unidad Global del Riesgo
Responsable de Auditoria
Responsable del Departamento Jurídico
Responsable de la Oficina Principal
Responsable de la Oficina de Castellón
Responsable de la Oficina de Vila-real

El número de miembros del colectivo identificado es de 19 personas. Durante el ejercicio 2021 la **remuneración del colectivo identificado** 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 en ejercicio	Total
Colectivo identificado	783	115	-	898

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

Remuneración	Nº de personas	Fija	Variable	Diferida en ejercicio	Total
Banca comercial	19	783	115	-	898

El importe de remuneración del Consejo Rector, así como la política de retribuciones fueron aprobadas por 145 votos a favor y 1 voto en contra por la Asamblea General celebrada con fecha 2 de junio de 2022.