

# INFORME ANUAL SOBRE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

## 2021

Realizado por: Comité de Nombramientos y Remuneraciones

Fecha: 25/02/2022



## Objeto del Informe

Este informe se elabora de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/2014 y recoge la política retributiva de Caixa Popular – Caixa Rural, Coop. De Crédito V. (en adelante *la Entidad*) para los miembros de su Consejo Rector y Colectivo Identificado, que se expone siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones que esta institución viene aplicando en sus documentos de información pública.

El informe contiene una descripción de los principios básicos de la política retributiva de *la Entidad* en lo que se refiere a los miembros del *Consejo Rector* y el Colectivo Identificado.

Asimismo, en el informe se incluyen los principios y elementos básicos de la política general de remuneración de *la Entidad*.

## Marco de actuación en materia de Gobierno Corporativo – Comité de Nombramientos y Remuneraciones

En línea con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, el *Consejo Rector* de Caixa Popular – Caixa Rural, Coop. De Crédito V. ha constituido una serie de Comités cuya función es dar soporte a las cuestiones que incumben a materias de su competencia.

Según se establece en la Política de Remuneraciones de *la Entidad*, el *Consejo Rector* tiene constituido en su seno un *Comité de Nombramientos y Remuneraciones*, encargado de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores. La actual Política de Remuneraciones fue aprobada por el *Comité de Nombramientos y Remuneraciones*, el día 29 de enero de 2021.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de *la Entidad*, el *Comité de Nombramientos y Remuneraciones* de la Entidad es el órgano encargado de velar para que el desarrollo de la citada Política en el momento de la fijación de los objetivos se realice conforme a la legislación en vigor, y en concreto, a las Directrices de la ESMA y a las Directrices de la EBA aplicables a la Banca Minorista.

La composición, las funciones y el funcionamiento del citado Comité se encuentran regulados en el *Reglamento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones* de 21 de diciembre de 2018.

El *Comité de Nombramientos y Remuneraciones* está compuesto por 3 miembros del Consejo Rector, incluido el Presidente de dicho Comité.

A continuación se detallan los nombres de los componentes del mismo:

Miembro	Cargo
Concepción López Primo	Presidenta
Francisco Javier Perales Aparicio	Secretario
Vicent Vengut Ferrando	Vocal

*Periodicidad de convocatoria del Comité:* El Comité se reúne cuantas veces sean necesarias, a juicio de su Presidente, para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, y como mínimo, una vez al año. En el caso del ejercicio al que se refiere este informe (2021), el Comité se ha reunido un total de 3 veces (29/01/2021, 25/06/2021, y 26/11/2021).

*Funciones específicas del Comité de Remuneraciones:* El Comité desempeña las siguientes funciones:



- A. 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 Comité. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General de la Sociedad.
- B. Asimismo, corresponde al Comité 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.
- C. Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo así como la 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.
- D. 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.
- E. Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- F. 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.
- G. 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.

## Principios Generales de la Política de Remuneraciones

---

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo de *la Entidad* y sus accionistas.

- El sistema de remuneración se adapta en cada momento a la normativa vigente y a los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos órganos nacionales e internacionales, convenientemente adaptados a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de *la Entidad*.

La política de remuneraciones de *la Entidad* se rige por a los siguientes principios:

---



- Aprobación por parte del Consejo de Administración de la Política de Remuneraciones.
- Revisión periódica por parte del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, que garantiza su efectiva y correcta aplicación.
- 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 interés.
- Valoración de los resultados en un horizonte plurianual, garantizando de este modo que se atiende a los resultados a largo plazo.
- Evaluación periódica interna e independiente.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos.
- Recompensa del nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- Alineación con las mejores prácticas y recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales y cumplimiento de la normativa vigente.

### Revisión de la aplicación de la Política por Experto Independiente

---

Dado que la entidad no supera los 10.000 millones de balance no es necesaria la revisión de la política por un experto externo independiente.

### Estructura política retributiva

---

La política retributiva de *la Entidad* se estructura del siguiente modo:

- a) Retribución fija (incluyendo la remuneración adicional a la establecida en los acuerdos de empresa y convenio colectivo, pudiéndose denominar Baremo, Plus Categoría o Plus Puesto, en función de la responsabilidad del empleado).
- b) Retribución variable basada en objetivos y desempeño.
- c) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

Valoración plurianual: Serán objeto de esta valoración plurianual de la retribución variable los miembros del colectivo identificado, debido a que sus actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad.

Pago: Como criterio general, la liquidación de los incentivos, siempre que los procesos operativos lo permitan, se llevará a cabo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al devengado.

Diferimiento de la remuneración: Cuando la retribución variable de un miembro del colectivo identificado supere el 30% de la retribución estable o sea superior a 50.000 €, la Entidad diferirá un 40% de la retribución variable por un periodo de tiempo de tres años, en función del ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y la actividad de cada empleado, salvo las excepciones previamente indicadas.

En caso de que la cuantía de la remuneración variable supere de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España, la Entidad diferirá como mínimo el 60% del pago de la misma.

---



Aplicación de la cláusula malus: La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Caja y si se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

El método a emplear en Caixa Popular como técnica para la aplicación del ajuste del riesgo ex post será el *malus*. Se entiende por tal toda técnica que impida el vencimiento del total o parte de una remuneración diferida.

Aplicación de la cláusula claw-back: Atendiendo a la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de Caixa Popular, se justifica la aplicación del principio de proporcionalidad, en virtud del cual se ha establecido la aplicación de la cláusula claw-back solamente en ciertos miembros del colectivo identificado. 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 determinadas situaciones.

### Colectivo identificado en la Política de Remuneraciones

El colectivo de *la Entidad* se identifica conforme a los requerimientos establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de 4 de marzo.

Como consecuencia de la aplicación de estos requerimientos, el personal identificado en la Política de Remuneraciones es el siguiente:

Nombre miembro colectivo	Cargo
Vicent Vengut Ferrando	Consejero
Alberto Compte Torrero	Consejero
M <sup>a</sup> José Marcos Alemany	Consejero
Sandra Sanchez Herraiz	Consejero
Inmaculada Miravalles Alberola	Consejero
Violeta García de Quirós Moreno	Consejero
Rosendo Ortí López	Director General
M.Carmen Soler Soriano	Equipo Dirección
Francisco Navarro Sorribes	Equipo Dirección
Juan Alberto Gallur Mari	Equipo Dirección
Jose M.Company Lluch	Equipo Dirección
Nuria Jiménez Moreno	Equipo Dirección
Isabel Montero López	Equipo Dirección
Francisco Montesa Chust	Equipo Dirección
Miquel Mico Grau	Equipo Dirección
Miguel Montagut	Equipo Dirección
Alicia Soler Belenguer	Equipo Dirección
Rafael Barba Juan	Equipo Dirección
M <sup>a</sup> .del Mar Mestre Cervera	Equipo Dirección
Francesc Alos Alabajos	Equipo Dirección
Roberto Escuder Miñana	Auditoria Interna
M <sup>a</sup> .Teresa Navarro Montalt	Unidad Cumplimiento Normativo
Domingo Gimeno Andres	Unidad Gestión Integral del Riesgo
Monica Blesa Cervero	Banca Privada



Con relación al año anterior, se han producido los siguientes cambios.

ALTAS		BAJAS	
Nombre	Cargo	Nombre	Cargo
Vicent Vengut Ferrando	Consejero	Vicent Llacer Mascarell	Consejero
Alberto Compte Torrero	Consejero	Sonia Oliver Lluesma	Consejero
M <sup>a</sup> José Marcos Alemany	Consejero	Nieves Montoya Jimenez	Consejero

## Resumen de Retribución del año 2021

### Consejo de Administración

La remuneración del Consejo de Administración de *la Entidad* será la establecida por los Estatutos de *la Entidad* en cada momento.

Actualmente los miembros del Consejo Rector, únicamente perciben dietas por asistencia o funciones de representación y compensación de gastos de viaje.

El importe de remuneración del Consejo Rector fue aprobada por unanimidad (sin votos en contra, ni abstenciones) por la Asamblea General celebrada con fecha 31 de mayo de 2021, con asistencia de 179 socios de trabajo, presentes y/o representados de los 343 censados a dicha fecha, de 74 Cooperativas Socias, debidamente representadas de las 162 censadas, de 28 Socios Personas Jurídicas, presentes y/o representadas de los 80 censados y 98 Socios Personas Físicas, presentes y/o representada de los 338 censados, que a igual fecha integran el total del censo social, en virtud del siguiente acuerdo:

*“La Secretaria General, Isabel Montero, presenta para su aprobación los Principios Generales de la Política de remuneraciones que se aplica a los miembros del Consejo Rector, que se determina en función de los parámetros siguientes:*

- *Número de reuniones a las que asiste*
- *Duración de las reuniones*
- *Tiempo de duración del desplazamiento del miembro del Consejo Rector, desde su Cooperativa a Caixa Popular.*

*En función de estos parámetros se presenta para su aprobación la asignación de 56 euros por cada hora para el año 2021, para el caso de miembros del Consejo Rector representantes de Cooperativas Socias, y no remuneración para el caso de los Socios de Trabajo miembros del Consejo Rector.*

*Sometida la propuesta a votación se aprueba por unanimidad.”*

Durante 2021 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 20 miles de euros.

Remuneración	Fija
D. Amadeo Ferrer Bayarri	3,8
D. Félix Pont Suñer	2,0
D. Francisco J. Perales Aparicio	3,6
D. Clemente Morales Gutiérrez	3,0
D. Enrique Cerezo Cebrían	3,6
D. Manuel Villanueva	0,6
D <sup>a</sup> Concepción López	3,3



### Resto del Colectivo

La remuneración percibida en el período objeto de este informe, del *resto del colectivo identificado* fueron las siguientes:

Remuneración	Fija	Variable	Diferida en ejercicio	Total
Colectivo identificado	1.790	334	0	2.124

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	13	891	170	0	1.061
Área de gestión de activos	3	329	68	0	397
Resto	8	570	96	0	666
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>1.790</b>	<b>334</b>	<b>0</b>	<b>2.124</b>

En cuanto a la información de remuneraciones desglosada por tipo de cargos, los datos quedan recogidos en la tabla siguiente:

Remuneración	Nº de personas	Fija	Variable	Diferida en ejercicio	Total
Altos directivos	1	141	29	0	170
Resto de empleados identificados	23	1.649	305	0	1.954
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>1.790</b>	<b>334</b>	<b>0</b>	<b>2.124</b>

### Órgano encargado de supervisar la remuneración.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones de la Entidad es el órgano encargado de supervisar el cumplimiento de la Política de Remuneración. El importe de remuneraciones pagadas a este colectivo por el ejercicio de sus funciones, junto con la de miembro del Consejo Rector, fue de 6,9 miles de euros, correspondiendo únicamente a dietas por asistencia o funciones de representación y compensación de gastos de viaje.