

1.1. Prácticas y políticas de remuneración 2021

Cajaviva Caja Rural cuenta con una:

- ✓ **Política Retributiva General**, cuya última modificación fue aprobada por el **Consejo Rector en fecha 23 de Diciembre de 2021**.
- ✓ **Política de determinación del Colectivo Identificado**, cuya última modificación fue aprobado por el Consejo Rector en fecha 26 de Octubre de 2021.

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.
 - ✓ Las **condiciones básicas de los contratos y el esquema retributivo** del Director General y Directores Generales Adjuntos.
- ❖ **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 2021, 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
Antonio Javier Terradillos Santamaría	Vocal

El Comité de Remuneraciones delegado del Consejo Rector, **celebró seis sesiones en el año 2021 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 2021, por parte de Ernst and Young Abogados, S.L.P.
- ✓ **Propuesta de adaptación de la Política Retributiva General**, en función de los cambios normativo de la CRD V, el Real Decreto-Ley 7/2021, el Real Decreto 970/2021, las nuevas Guías de la EBA, y el borrador de la Circular del Banco de España. Los principales cambio de la política son, entre otros:
 - Adaptación de los principios generales, para que la Política Retributiva no sea discriminatoria en cuestión de género, edad, cultura, religión y raza.
 - Adaptación de los principios generales, para que la Política Retributiva sea coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos ASG.
 - Determinación de que el servicio especializado de atención al cliente y el personal implicado en la concesión y seguimiento de créditos, esté sujeto a criterios específicos para la determinación de la retribución variable.
- ✓ **Valoración del pago de instrumentos.**
- ✓ Evaluación y aprobación, del **Marco de Retribución Variable 2021 de la red comercial y unidades de negocio, así como del Marco de Retribución Variable 2021 de servicios centrales.**
- ✓ Evaluación de la **política de determinación del Colectivo Identificado y revisión del Colectivo Identificado.**
- ✓ **Propuesta de actualización de la Política de determinación del Colectivo Identificado**, derivado de los cambios normativos habidos, en especial de la trasposición efectuada al ordenamiento jurídico español de la CRD V, a través del RDL 7/2021 de 27 de Abril y de la aprobación del Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de 25 de Marzo. De esta manera, se incluye en el colectivo identificado, por sus posiciones funcionales a:
 - Responsable del Departamento de Control de Gestión.
 - Responsable del Departamento de Tecnología y Sistemas.
 - Director del Área de Organización.
- ✓ **Valoración de que los objetivos fijados al Comité de Dirección en el año 2021, 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 2020.
 - ✓ **Comprobación de la inclusión de la información legalmente exigible** en las Cuentas Anuales del año 2020, 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 4 de Noviembre 2020 hasta el 5 de Octubre de 2021.

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 31/12/2021 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
Directora del Área de Asesoría Jurídica
Responsable de Recuperación de Activos
Director Área de Organización
Responsable del Departamento de Tecnología y Sistemas
Responsable del Departamento de Control y Gestión
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 2021 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes:

Remuneración 2021*	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado	1.243.572,89	146.472,82	32.647,19	1.422.692,90

* 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 2021 y relativas al colectivo identificado:

Áreas de Negocio	Banca Comercial	Resto	Total
Nº Empleados Identificados	5	10	15
De los que: Altos Directivos	2		2
Importe remuneración fija totales (miles €)	729.754	513.819	1.243.573
Importe remuneración variable total (miles €)	71.127	75.346	146.473
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 2021 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 a cierre del ejercicio 2021. De esta manera:**
 - **La entidad ha cumplido las ratios de capital legalmente establecidos.**
 - Por otra parte, hay que tener en cuenta que, los ratios de capital a Diciembre'21(CET1: 116,54%) cubren la decisión de capital del BdE, informada en su carta de 18 de Noviembre20, 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 321,23% a Diciembre'21.
 - **No se han producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la entidad** en el año 2021 a pesar de la situación de incertidumbre económica derivada de la pandemia.
 - **El margen bruto y los beneficios antes y después de impuestos a diciembre 2021**, una vez deducidos los importes de retribución variable debidos **son muy positivos**: (i) Margen de Explotación (Dic21): 20.173 miles €, (ii) Beneficio antes de impuestos y Fep (Dic21): 14.213 miles €, y (iii) Beneficio después de Impuestos y FEP: 10.278 miles €.
 - **Adicionalmente, la entidad ha cubierto los costes operativos**, con una reducción tanto de los gastos de generales, como de personal respecto al mismo periodo. Por otra parte, **los márgenes financieros** (margen de intermediación y margen de explotación) **han tenido una evolución positiva respecto al ejercicio anterior.**
- ❖ 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 2021, 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.