1.1. Prácticas y políticas de remuneración 2024

Cajaviva Caja Rural cuenta con una:

- ✓ **Política Retributiva General**, cuya última modificación fue aprobada por el **Consejo Rector, en fecha** 28 de febrero de 2023.
- ✓ **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 Nombramientos y Remuneraciones delegado del Consejo**, 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.
- ❖ Proponer al Consejo Rector, para que lo eleve a la Asamblea General, en su caso (tal como establece el artículo 34.1, letra g, apartado 1 y 2, de la Ley 10/2014) 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 el desempeño de sus funciones, el Comité tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los socios de la entidad, los inversores y otras partes interesadas de la entidad, así como el interés público.
- ❖ En virtud de la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones delegado del Consejo Rector cumple los requisitos establecidos, acerca del número mínimo de consejeros independientes (un tercio del total, incluido el Presidente), y su composición fue la siguiente:

Miembro	Cargo
Loreto Pérez García	Presidenta
Ángel Gilsanz Adrados	Vicepresidente
Javier Gómez Corcuera	Secretario
Antonio Javier Terradillos Santamaría	Vocal

El Comité de Remuneraciones y el Comité de Nombramientos y Remuneraciones delegado del Consejo Rector, **celebró cinco sesiones en el año 2024 en el que dio pleno cumplimiento con las funciones encomendadas**:

- ✓ Revisión de la **Política Retributiva General de la Entidad**: En la medida de que no se ha producido ningún cambio normativo que afecte a la política, no se ha propuesto ninguna modificación en el año 2024.
- ✓ Informe de **evaluación de la Política Retributiva correspondiente al ejercicio 2023**, realizada por experto independiente Sagardoy Abogados. Revisión de los principales aspectos de la política:
  - Composición del colectivo identificado 2023/2024.
  - Relación entre remuneración fija y remuneración variable.
  - Herramientas para la medición y valoración del desempeño del Colectivo Identificado.
  - Diferimiento.
  - Pago en instrumentos.
  - Ajustes ex post a las remuneraciones.
  - Pagos por rescisión anticipada.
  - Gobernanza.
- ✓ Evaluación de la política de determinación del **Colectivo Identificado** y revisión del Colectivo Identificado, sin cambios con respecto al del 2023, una vez que se redujo en dos, dicho colectivo.
- ✓ Evaluación del:
  - **Marco de Retribución Variable y Objetivos del Comité de Dirección 2024**.
  - Marco de Retribución Variable del **Servicios Centrales** 2024.
  - Marco de Retribución Variable de la **Red Comercial y Unidades de Negocio** 2024.
- ✓ Evaluación de los Objetivos del Comité de Dirección 2024.
- ✓ **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 (clausula malus y clawback)**.
- ✓ Análisis del **cumplimiento de objetivos 2023**. En cumplimiento de la recomendación del Banco de España en su carta de requerimientos de capital para 2024, donde señalaba que el Comité dejara constancia del análisis del logro de los objetivos y demás medidas a efectos de la remuneración variable de la plantilla, se procedió a realizar un análisis del cumplimiento de los criterios generales para poder devengar el bonus por objetivos, así como de los niveles de cumplimiento de cada uno de los objetivos fijados por la Red de Oficinas, Servicios Centrales, Áreas de Control y Comité de Dirección.
- ✓ Informe de **Propuesta de Gratificación Extraordinaria** a la plantilla.
- ✓ Propuesta de **revisión de la remuneración de los Presidentes de los Comités Delegados del Consejo Rector.**
- ✓ **Valoración de las prácticas y políticas de remuneración 2023.** Informe realizado por la función de control del riesgo de la entidad.
- ✓ En virtud de la función que tiene el Comité de Nombramientos y 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 2023.
- ✓ Comprobación de la inclusión de la información legalmente exigible en las Cuentas Anuales del año 2023, 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 27 de Septiembre de 2023 hasta el 3 de Octubre de 2024.

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, garantizando en todo momento que los sistemas y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión ni raza.
- ✓ Coherencia con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG), la cultura y los valores corporativos.
- ✓ Igualdad retributiva. Entidad cumple con el principio de igualdad retributiva prevista en la normativa y cuenta con sólidos procedimientos de gobierno corporativo que garantizan que los modelos y prácticas de remuneración no sean discriminatorios en cuanto a género y compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos.

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 31/12/2023 la siguiente:

Miembros del "colectivo identificado"
Director General
Director GeneralAdjunto
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 (13)

El colectivo identificado formado por el Consejo Rector, está compuesto por 13 miembros (incluyendo al representante de los trabajadores).

Durante el ejercicio 2024 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes:

Remuneración 2022*	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado	1.557.873,45	396.007,70	0	1.953.881,15

* 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 2024 y relativas al colectivo identificado:

Áreas de Negocio	Banca Comercial	Resto	Total
Nª Empleados Identificados	6	11	17
De los que: Altos Directivos	2		2
Importe remuneración fija totales (miles €)	918.728	639.145	1.557.873
Importe remuneración variable total (miles €)	251.784	144.224	396.008
Importe remuneración variable diferida (miles €)	0	0	0

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 2024 la firma Sagardoy Abogados abogados realizó dicha evaluación presentándose la misma al Comité de Nombramientos y 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** (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**, **clowback y malus.** (las más restrictivas son aplicadas a los miembros del Comité de Dirección).
  - En función de la Norma 60 de la Circular 2/2016 del Banco de España, la Caja limita la remuneración variable por objetivos al 25% de la remuneración fija anual, siendo en algunos casos inferior dicho porcentaje para algunos miembros del colectivo identificado:
    - Director General: 25% sobre su salario base anual.

- Director General Adjunto: 15% sobre su salario base anual.
- Resto colectivo identificado: Limite prestablecido anualmente, con un máximo del 25% sobre el 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 al cierre del ejercicio 2024. Por tanto, a fecha de cierre, todos los **indicadores de primer nivel definidos en el Marco Apetito al Riesgo** se sitúan en la zona objetivo. Adicionalmente, los **indicadores de segundo nivel** definidos en el Marco Apetito al Riesgo de la Caja, han tenido una evolución estable y positiva en el ejercicio 2024. Esta evolución positiva de la Caja en el perfil de riesgos, se ve reforzada por el hecho, de que, en el año 2024, se ha obtenido el **record absoluto de BAI y FEP de la entidad, alcanzando la cifra de 52 millones €** (40,2 millones € en 2023; +29,52% de crecimiento) y, el **record histórico de la entidad de recursos propios** (estimación de 244,6 millones €) y de **solvencia** (phase in: 21,36% Vs 19,40% en el año 2023). Por todo ello, no ha habido ningún deterioro en el perfil de riesgo de la entidad, medido en términos de solvencia, liquidez, crédito y rentabilidad. De esta manera:
  - La entidad **ha cumplido las ratios de capital legalmente establecidos.** Las ratios de solvencia quedarían de la siguiente manera con datos a Dicimbre'24:
    - Ratio de solvencia total: 21,36% Vs 8% legal
    - Ratio de Capital Ordinario: 21,36% Vs 6% legal
    - Ratio CET1: 21,36% Vs 4,5% legal
  - Por otra parte, hay que tener en cuenta que, las ratios de capital a Diciembre'24 cubren la decisión de capital del BdE, informada en su carta de 13 de Diciembre 23, 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 cubiertos los requisitos de fondos propios y pasivos admisibles (MREL), fijados en el 9,50% en términos de solvencia (MREL-TREA) y en el 3% en términos de ratio de apalancamiento (MREL-LRE). De esta manera, en términos 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 541,33% a diciembre'24.
  - Por otra parte, los **indicadores de riesgo de crédito** se han comportado dentro de la zona objetivo durante el año 2024, situándose en los siguientes niveles:
    - Ratio de mora contable: 2,47% Vs Zona objetivo 8%
    - Tasa de cobertura específica de mora contable: 31,50% Vs Zona objetivo 25%
    - Ratio mora ampliada: 3,17% Vs Zona objetivo 11%
  - **El margen bruto y los beneficios antes y después de impuestos** a diciembre 2024, una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, **son muy positivos**.
    - Margen de Explotación (Dic24): 58.595 miles €
    - BAI (Dic24): 52.051 miles €
    - BDI y FEP (Dic24): 38.568 miles €
  - **Adicionalmente, la entidad ha cubierto los costes operativos**. Por otra parte, todos **márgenes financieros** (margen de intermediación, evolución

comisiones y margen de explotación) **han tenido una evolución muy positiva respecto al ejercicio anterior**, que ha permitido un incremento del BAI de +29,52% respecto al ejercicio anterior. Finalmente, esta evolución del BAI ha tenido su reflejo en la evolución de los indicadores de rentabilidad, con datos por encima de los registrados en el ejercicio anterior:

  - ROE (Dic23): 17,84% Vs 16,28% del año 2023
  - Ratio Eficiencia (Dic23): 31,65% Vs 34,85% del año 2023
  - ROA (Dic23): 1,34% Vs 1,14% del año 2023

- **No se han producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la entidad** en el año 2024 a pesar de la situación de incertidumbre económica derivada de los riesgos geopolíticos.

❖ 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 Nombramientos y Remuneraciones delegado del Consejo Rector. En el ejercicio 2024, dicho Comité, 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 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, tal como establece la Ley.