POLÍTICA DE REMUNERACIONES COLECTIVO IDENTIFICADO

CAJA RURAL DE GUISSONA

CaixaGuissona

20 de marzo de 2024

1. INTRODUCCIÓN

La crisis financiera internacional puso en tela de juicio las políticas seguidas por numerosas entidades financieras en todo el mundo para remunerar a sus empleados y equipos directivos, no sólo desde el punto de vista cuantitativo, sino también en lo relativo al diseño de los esquemas retributivos utilizados.

En concreto, se cuestionaron **las prácticas retributivas que tendían a recompensar los beneficios a corto plazo** y a ofrecer incentivos al personal para que emprendiera actividades "anormalmente" arriesgadas que producían alta rentabilidad a corto plazo, pero que exponían a las entidades financieras al riesgo de sufrir grandes pérdidas a largo plazo.

Atendiendo a dicha situación y, en general, a la incidencia que las políticas de remuneraciones han demostrado tener sobre la solvencia y viabilidad de las entidades financieras, muchos gobiernos de nuestro entorno, con la Unión Europea y Estados Unidos a la cabeza, **modificaron las normativas aplicables**, incluyendo una regulación de esta materia más amplia y exhaustiva.

Con estas premisas se abordó la creación de un conjunto de normas y recomendaciones dirigidas a regular y controlar de forma más precisa el diseño de los **esquemas retributivos de los equipos directivos y de determinado personal "clave**" (con incidencia directa sobre los resultados, la estrategia y las políticas de asunción de riesgos) de las entidades financieras.

Así, los supervisores y reguladores internacionales justificaron dicha labor asegurando que *"la infraestructura mundial de supervisión y regulación es el medio apropiado para que se generalicen las buenas prácticas en materia de remuneración"*.

Estas normas parten de una reflexión acerca de qué modelos de gestión se estuvieron incentivando a través de las políticas retributivas seguidas en el pasado. Frente a los criterios de racionalidad, sostenibilidad y creación de valor a medio y largo plazo en los que deberían basarse los esquemas retributivos de los equipos directivos de las principales sociedades financieras, algunas entidades no tuvieron en cuenta qué comportamientos, valores y prácticas estaban premiando a través de sus políticas retributivas y, en particular, de sus esquemas de retribución variable.

En este contexto, **la Unión Europea adoptó una serie de iniciativas y medidas con el objeto de garantizar la correlación entre las retribuciones de los equipos directivos de las compañías y los resultados, solvencia y viabilidad futura de las mismas**.

La trascendencia de las decisiones adoptadas en el mercado financiero ha motivado que, en la práctica, algunas de las medidas exigidas por la normativa comunitaria estén siendo objeto de revisión en otras sociedades cotizadas del resto de sectores de la actividad económica.

Desde la publicación de los primeros documentos emitidos a nivel internacional describiendo las mejores prácticas en materia de remuneraciones a seguir por las entidades de crédito, se han ido sucediendo abundantes publicaciones a este respecto por parte de diversos emisores internacionales.

Aunque el contenido de la mayoría de los documentos publicados se centra en una serie de recomendaciones o buenas prácticas generales, la Unión Europea ha ido asumiendo como propias la mayoría de ellas, impulsando la creación de una normativa específica en este campo para las entidades de crédito situadas dentro del Espacio Económico Europeo que gira en torno a tres grandes áreas:

- Gobierno corporativo;
- remuneración y riesgo, y;
- transparencia y divulgación.

Así, desde el año 2009 hemos asistido a una escalada regulatoria que también ha tenido su reflejo en la normativa española, con la finalidad de crear un nuevo marco jurídico aplicable a las remuneraciones en entidades bancarias y empresas de servicios de inversión.

La primera adaptación normativa llevada a cabo por la Unión Europea fue la aprobación de la Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por la que se modifican las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE en materia de requisitos de capital para la cartera de negociación, retitulizaciones y sujeción a supervisión de las políticas remunerativas (más conocida como *"Capital Requirements Directive"* o CRD III).

Junto con esta Directiva, la Comisión Europea publicaba el 10 de diciembre de 2010 a través del *"Committee of European Banking Supervisors"* (CEBS), las *"Guidelines on Remuneration Policies and Practices",* conocidas como Guía del CEBS, cuyo contenido constituye la referencia a seguir por las entidades financieras europeas para la adecuación de sus políticas y prácticas retributivas a las nuevas exigencias normativas incluidas por la Directiva.

En aplicación de la previsión normativa del artículo 10 bis de la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de coeficientes de inversión, recursos propios y obligaciones de información de los intermediarios financieros, el Banco de España decidió hacer suya la mencionada Guía, por lo que en la práctica dicho documento posee la misma eficacia que las guías elaboradas directamente por el Supervisor y, en la práctica, es habitual que la adaptación de las políticas de remuneración de los Bancos españoles se inspire en la citada Guía.

La trasposición de la CRD III a la normativa española en materia de supervisión de las políticas de remuneración se produjo, fundamentalmente, mediante la modificación del Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras, por parte del Real Decreto 771/2011, de 3 de junio.

Además de definir el ámbito de aplicación de la normativa, el citado Real Decreto 771/2011 establecía, entre otras cuestiones, los requisitos que debe cumplir la política de remuneraciones, los criterios que deben seguirse en el diseño de los esquemas de remuneración y las reglas aplicables a las entidades de crédito que reciben apoyo financiero.

Para las entidades participadas por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria o que han percibido apoyo financiero público por parte de dicho organismo se ha establecido una regulación más restrictiva en materia de remuneraciones a través del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, saneamiento del sector financiero ("**RD-ley 2/2012**"), y del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ("**RD-ley 3/2012**").

El RD-ley 2/2012 fue desarrollado por la Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto, en materia de remuneraciones en las entidades que reciban apoyo financiero público para su saneamiento o reestructuración ("**Orden ECC/1762/2012**").

Durante el año 2014, y con motivo de la aprobación de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE ("**CRD IV**"), se aprobó la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("**LOSS**"), que traspone la CRD IV e introduce algunas modificaciones en materia de remuneraciones en las empresas de servicios de inversión, en relación con el marco que había establecido el Real Decreto 771/2011, de 3 de junio. Previamente, en 2013 se había aprobado el Real Decreto14/2013, de 29 de noviembre, de medidas urgentes para la adaptación del derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de supervisión y solvencia de entidades financieras ("**RD-ley 14/2013**"), que efectuó una trasposición parcial de las materias más urgentes de la CRD IV.

Posteriormente, en el año 2015 se aprobó 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.

Por último, en el ejercicio 2016, el Banco de España culminó la trasposición de la CRD IV a través de la aprobación de la **Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 ("Circular 2/2016").**

Además, la EBA ha trabajado desde la publicación de la Directiva CRD IV, en el desarrollo de una normativa reglamentaria en relación con (i) los criterios para identificar a los miembros del colectivo identificado; y con (ii) las clases de instrumentos apropiados para cumplir la obligación del artículo 94(2) de la CRD IV, fruto de la cual se han publicado los siguientes Reglamentos Delegados cuyas disposiciones son obligatorias y directamente aplicables en cada Estado miembro a partir desde la fecha de su entrada en vigor:

- Reglamento Delegado (UE) No 527/2014 de la Comisión de 12 de marzo de 2014 por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican las clases de instrumentos que reflejan de manera adecuada la calidad crediticia de la entidad desde una perspectiva de continuidad de la explotación y resultan adecuados a efectos de la remuneración variable, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea el 6 de junio de 2014 ("**Reglamento Delegado que especifica las clases de instrumentos**").

- Reglamento Delegado (UE) No 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, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea el 20 de mayo de 2014 ("Reglamento Delegado de identificación de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad").

A su vez, la EBA publicó en diciembre de 2015 un documento *Guidelines on sound remuneration policies under Article 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013"* ("**Guía de la EBA**"*),* que desarrollaba los principios establecidos en los artículos 92 a 95 de la CRD IV, que, como se ha indicado anteriormente, han sido transpuestos al ordenamiento jurídico español a través de la LOSS, en sus artículos 32 a 36. **En la actualidad, las directrices de referencia en la materia se encuentran en la publicación EBA/GL/2021/04 sobre políticas de remuneración adecuadas**.

2. APLICABILIDAD DE LA NORMATIVA SOBRE REMUNERACIONES EN CAJA RURAL DE GUISSONA

El artículo 2 de la LOSS establece que el régimen jurídico de las entidades de crédito será el establecido por las siguientes normas:

a) La propia LOSS y las disposiciones que la desarrollan (i.e. Real Decreto 84/2015 y Circular 2/2016).

b) El Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 648/2012 ("**CRR IV**").

c) El resto de las normas del ordenamiento jurídico español y del Derecho de la Unión Europea que contengan preceptos específicamente referidos a las entidades de crédito (i.e. Reglamento Delegado (UE) No 604/2014 y Reglamento Delegado (UE) No 527/2014).

A este respecto, la LOSS define como "entidades de crédito" a *"las empresas autorizadas cuya actividad consiste en recibir del público depósitos u otros fondos reembosables y en conceder créditos por cuenta propia"*, entre las que se incluyen: (i) los bancos; (ii) las cajas de ahorros; (iii) las cooperativas de crédito; y (iv) el Instituto de Crédito Oficial.

Por lo tanto, **CAJA RURAL DE GUISSONA SCC (en adelante CG), en tanto que cooperativa de crédito, deberá cumplir con las disposiciones sobre remuneraciones contenidas en las normas citadas anteriormente**.

3. NORMATIVA APLICABLE

A continuación se recogen las normas y recomendaciones con impacto en distintos ámbitos dentro del marco de las retribuciones que están vigentes y afectan a las cooperativas de crédito:

Normativa europea:

- Reglamento Delegado (UE) Nº 861/2016 de la Comisión, de 18 de febrero de 2016, por el que se corrige el Reglamento Delegado (UE) N° 528/2014 de la Comisión, por el que se completa el Reglamento (UE) N° 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación para el riesgo distinto de las opciones en el método estándar del riesgo de mercado y se corrige el Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión 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.

  http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=DOUE-L-2016-81004

- Reglamento Delegado (UE) Nº 527/2014 de la Comisión, de 12 de marzo de 2014, por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican las clases de instrumentos que reflejan de manera adecuada la calidad crediticia de la entidad en una perspectiva de continuidad de la explotación y resultan adecuados a efectos de la remuneración variable ("**Reglamento 527/2014**").

  http://www.boe.es/doue/2014/148/L00021-00028.pdf

- Reglamento Delegado (UE) Nº 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 ("**Reglamento Delegado 604/2014**").

  http://www.boe.es/doue/2014/167/L00030-00035.pdf

- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE ("**CRD IV**").

  http://www.boe.es/doue/2013/176/L00338-00436.pdf

Normativa española:

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("**LOSS**").

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-6726

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ("**Ley 3/2012**") que proviene del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110

- Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero ("**RD-ley 2/2012**").

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-1674

- 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 ("**Real Decreto 84/2015**").

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-1455

- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 ("**Circular 2/2016**").

  http://www.bde.es/f/webbde/INF/MenuHorizontal/Normativa/circulares/C_2_2016.pdf

- Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto, por la que se desarrolla el artículo 5 del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero ("**Orden Ministerial**").

  https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-10609

Asimismo, se han considerado las siguientes Guías:

- *Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3 y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º575/2013"* ("**Guía de la EBA**"*).* La citada Guía desarrolla los principios establecidos en los artículos 92 a 95 de la CRD IV, que, como se ha indicado anteriormente, han sido transpuestos al ordenamiento jurídico español a través de la LOSS, en sus artículos 32 a 36. La Guía de la EBA entrará en vigor el 1 de enero de 2017.

  http://www.bde.es/f/webbde/INF/MenuHorizontal/Normativa/guias/eba-gl2015-22-es.pdf

- '*Guidelines on Remuneration Policies and Practices*' ("**Guía del CEBS**"), elaborada por el Comité de Supervisores Bancarios Europeos - CEBS (actual *European Banking Authority* - EBA) y publicada el 10 de diciembre de 2010. La Guía del CEBS quedará derogada con efectos 1 de enero de 2017. https://www.eba.europa.eu/documents/10180/106961/Guidelines.pdf

- Guía de la EBA sobre gobierno interno, de 27 de septiembre de 2011 ("**Guía de la EBA sobre gobierno interno**"). http://www.bde.es/f/webbde/SJU/normativa/GL_44_EBA_Guidelines_on_Internal_Governance_ES.pdf

- Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) ("**Directrices de la ESMA**").

  https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/esma_2013_00580000_es_cor.pdf

Recomendaciones:

- Recomendación Banco de España relativa a la política de reparto de beneficios (6 de febrero de 2020).

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NORMATIVA

4.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN SOCIETARIO

CG es una entidad individual sin que por ello resulten de aplicación las medidas contempladas a nivel societario para grupos consolidables.

4.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL: COLECTIVO IDENTIFICADO

De acuerdo con el artículo 32 de la LOSS, los requisitos en materia de política de remuneraciones deben aplicarse especialmente sobre "altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo" (el "Colectivo Identificado", en adelante CI).

El Reglamento Delegado 604/2014 establece los criterios cualitativos y cuantitativos que deben tenerse en cuenta a la hora de determinar las personas a incluir en el Colectivo Identificado. Además, señala que las autoridades competentes deben velar por que las entidades conserven constancia de la evaluación realizada. La documentación también incluirá al personal identificado con arreglo a criterios cuantitativos aunque se haya considerado que sus actividades profesionales no tienen incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.

Adicionalmente, la Circular 2/2016 establece que las entidades de crédito deben mantener a disposición de la autoridad competente una lista con el detalle nominativo del Colectivo Identificado, con el detalle que figura en el anejo VIII de la Citada Circular. También deberá indicarse en esta lista el personal excluido del colectivo identificado de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.2 del Reglamento Delegado 604/2014.

CG actualizará anualmente la lista de personas que integran el CI y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

A continuación se enumeran los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos por el Reglamento Delegado (artículo 3) para determinar los profesionales que deben ser incluidos dentro del Colectivo Identificado. A su vez, se incluyen los criterios que se seguirán para su aplicación práctica para CG.

Artículo 3.1: *"El miembro del personal es miembro del órgano de dirección en su función de dirección"*

Artículo 3.2: *"El miembro del personal es miembro del órgano de dirección en su función supervisora"*

En CG el órgano de dirección, tanto en su función de dirección como de supervisión, es obviamente el Consejo Rector, de lo que se deduce obviamente que **formarán parte del CI todos los miembros del Consejo Rector**.

Artículo 3.3: *"El miembro del personal es miembro de la alta dirección".*

La dirección de CG es desempeñada por el Director General cuyo cargo debe quedar registrado en el Registro de Altos Cargos del Banco de España.

Por lo tanto, el Director General formará parte del CI de la Caja.

Los profesionales que se identifiquen bajo este criterio tendrán impacto en los criterios cuantitativos. En este sentido, CG incluirá "a priori" en el CI a los empleados a los que se les hubiera concedido una remuneración igual o superior a la del profesional identificado bajo este apartado.

En 2023, y de forma transitoria, se incrementa en un beneficiario más el CI (de 7 a 8) por la incorporación y convivencia durante unos meses en el traspaso de responsabilidades del nuevo y antiguo Director General al mismo tiempo de la toma de posesión del reciente subdirector General. En el siguiente ejercicio, si no se incorporan nuevas figuras de dirección, retrocederá a 7 de nuevo. Se incluirán de nuevo como funciones de alta dirección a DG, SDG y CFTO.

Artículo 3.4: *"El miembro del personal es responsable y debe rendir cuentas ante el órgano de dirección por las actividades de la función de gestión de riesgos independiente, la función de verificación del cumplimiento o la función de auditoría interna".*

La función de gestión de riesgos (FGR), creada en 2019, la de cumplimiento normativo (CN) y la de auditoría interna (FAI), integran la segunda y la tercera línea de defensa de CG, y sus responsables pasarán a formar parte del CI.

Artículo 3.5: *"El miembro del personal tiene responsabilidad global por la gestión del riesgo en una unidad de negocio, tal como se define en el artículo 142, apartado 1, punto 3, del Reglamento (UE) no 575/2013, a la que se ha distribuido capital interno de conformidad con el artículo 73 de la Directiva 2013/36/UE que represente al menos el 2% del capital interno de la entidad («unidad de negocio importante»)".*

Artículo 3.6: *"El miembro del personal dirige una unidad de negocio importante".*

Artículo 3.7: *"El miembro del personal tiene responsabilidad directiva en una de las funciones a que se refiere el punto 4 o en una unidad de negocio importante e informa directamente a un miembro del personal contemplado en los puntos 4 o 5".*

Artículo 3.8: *"El miembro del personal tiene responsabilidad directiva en una unidad de negocio importante e informa directamente al miembro del personal que dirige dicha unidad".*

Ninguno de los supuestos enumerados aplica en el caso de CG.

Artículo 3.9: *"El miembro del personal dirige una función responsable de los asuntos jurídicos, las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación, los recursos humanos, la política de remuneración, la tecnología de la información o los análisis económicos".*

CG no tiene identificadas funciones responsables en las áreas descritas por lo que no procederá la consideración del personal que desarrolla tareas, sin función directiva, en las mismas como CI.

Artículo 3.10: *"El miembro del personal es responsable o es miembro de un comité encargado de la gestión de una categoría de riesgo prevista en los artículos 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE que no sea el riesgo de crédito ni el riesgo de mercado".*

Los riesgos a los que se refieren los citados artículos 79 a 87, sin contar con el riesgo de crédito ni el riesgo de mercado, son los siguientes: Residual, titulización, apalancamiento excesivo, concentración, tipo de interés, operativo y liquidez.

En CG, por su peculiar modelo de negocio y estructura, no existen responsables ni Comités específicos para gestionar los riesgos residuales, de titulización, de apalancamiento excesivo y operativo.

La vigilancia y gestión del riesgo de concentración (que se vincula con el riesgo de crédito), y del riesgo de liquidez, es competencia del Comité de Auditoría y Riesgos, cuyos integrantes ya se encuentran incluidos en el CI.

Los riesgos de tipo de interés se valoran desde el Comité de Activos y Pasivos, cuyos integrantes ya se encuentran incluidos en el CI.

Artículo 3.11: *"Con respecto a las exposiciones al riesgo de crédito de un importe nominal por transacción que represente el 0,5 % del capital ordinario de nivel 1 de la entidad y sea al menos de 5 millones EUR, el miembro del personal: es responsable de iniciar propuestas de crédito, o de estructurar productos de crédito, que pueden dar lugar a tales exposiciones al riesgo de crédito; o tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar una decisión sobre tales exposiciones al riesgo de crédito; o es miembro de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas que se han descrito"*

Toda vez que CG no tiene más de 1.000 millones de capital ordinario de nivel 1, en el CI debería identificarse a todo empleado que individualmente o a través de un comité pueda iniciar propuestas, aprobar o vetar propuestas de crédito que representen una exposición al riesgo de crédito de 5 millones de euros.

No existe ninguna persona que disponga de dichas facultades en CG.

Artículo 3.12: *"En relación con una entidad a la que no se aplique la excepción para carteras de negociación de pequeño volumen prevista en el artículo 94 del Reglamento (UE) no 575/2013, el miembro del personal:*

a) tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre operaciones en la cartera de negociación que, en términos agregados, cumpla uno de los umbrales siguientes:

i. cuando se utilice el método estándar, un requisito de fondos propios por riesgos de mercado que represente un 0,5 % o un porcentaje mayor del capital ordinario de nivel 1 de la entidad, o

ii. cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrico), o

b) es miembro de un comité que tiene la facultad de tomar las decisiones contempladas en la letra a).

No aplica en CG.

Artículo 3.13: *"El miembro del personal tiene responsabilidad directiva en relación con un grupo de miembros del personal, cada uno de los cuales tiene la facultad de comprometer a la entidad en operaciones, y se cumple una de las siguientes condiciones: a)que la suma de esas facultades sea igual o superior a uno de los umbrales fijados en el punto 11, letras a) o b), o en el punto 12, letra a), inciso i); b) que, cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, dichas facultades representen el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrica); si la entidad no calcula un valor en riesgo al nivel de dicho miembro del personal, se sumarán los límites de valor en riesgo del personal bajo la dirección de este miembro del personal."*

No aplica en CG.

Artículo 3.14: *"En lo que respecta a las decisiones de aprobación o veto de la introducción de nuevos productos, el miembro del personal: a) tiene la facultad de tomar ese tipo de decisiones, o b) es miembro de un comité que tiene la facultad de tomar ese tipo de decisiones."*

Se trata de una competencia que en CG corresponde al Comité de Activos y Pasivos, cuyos miembros según ha quedado definido en el punto 3.10 formarán parte en cualquier caso del CI.

> **Artículo 3.15:** *"El miembro del personal tiene responsabilidad directiva en relación con un miembro del personal que cumple uno de los criterios que figuran en los puntos 1 a 14."*

De acuerdo con el organigrama vigente de CG, todos los directivos que tienen responsabilidad sobre los profesionales que han sido incluidos en el CI en virtud de cualquiera de los criterios cualitativos analizados, están a su vez considerados como profesionales con incidencia importante en el perfil de riesgo de la Caja.

Pasando a continuación a los CRITERIOS CUANTITATIVOS:

> **Artículo 4.1.a):** *"Sin perjuicio de los apartados 2 a 5, se considerará que el personal tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumplen alguno de los criterios cuantitativos siguientes: a) se ha concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 500 000 EUR en el ejercicio anterior."*

CG incluirá, en su caso, en el CI a los miembros del personal cuya remuneración total en el último ejercicio concluido superase dicho umbral.

> **Artículo 4.1.b):** *"Sin perjuicio de los apartados 2 a 5, se considerará que el personal tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumplen alguno de los criterios cuantitativos siguientes: b) el miembro del personal se encuentra dentro del 0,3 % del personal, redondeado al entero más próximo, al que se ha concedido la mayor remuneración total en el ejercicio anterior."*

Al contar CG con menos de 167 empleados, este requisito no aplicará ya que del 0,3% de 166 o menos empleados resulta un número por debajo del 0,5.

> **Artículo 4.1.c):** *"Sin perjuicio de los apartados 2 a 5, se considerará que el personal tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumplen alguno de los criterios cuantitativos siguientes:* c) *en el ejercicio anterior se concedió al miembro del personal una remuneración total igual o superior a la remuneración total más baja concedida durante*

dicho ejercicio a un miembro de la alta dirección, o el miembro del personal cumple alguno de los criterios contemplados en los puntos 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 o 14 del artículo 3."

A partir del listado de retribuciones anuales que han percibido en el ejercicio anterior los profesionales que han sido incluidos en el CI de CG de acuerdo con los apartados 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 ó 14 del artículo 3 del Reglamento Delegado 604/2014, la Caja identificará dentro de este listado al profesional con la retribución más baja.

Posteriormente CG identificará como miembros del CI, si los hubiere, a los profesionales que en el ejercicio anterior obtuvieron una retribución igual o superior a dicha retribución y que no han sido identificados en los criterios anteriores.

En la práctica y de acuerdo con la aplicación de los criterios cualitativos que se acaban de describir, **deberán incluirse en la lista del CI a aquellos profesionales que hubieren percibido un sueldo superior al del Director General**.

5. APLICACIÓN DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA A PARTIR DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

El artículo 32.1 de la LOSS establece que las obligaciones sobre remuneraciones deben cumplirse por parte de las entidades de crédito *"en una medida acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades"*.

En efecto, el principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades financieras con el perfil de riesgo de la entidad (MAR) así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la norma sean efectivamente cumplidos.

De acuerdo con el principio de proporcionalidad, **los requerimientos en materia de remuneraciones deberían no aplicarse en igual escala a todas las instituciones financieras**. Determinadas instituciones deberán aplicar políticas y prácticas más sofisticadas para cumplirlos, mientras que otras instituciones podrían llegar a la conclusión de que no es necesario aplicar algunos de los requerimientos establecidos en la normativa.

Los criterios para fundamentar esta proporcionalidad son el tamaño de la entidad, la organización interna; y finalmente, la naturaleza, el ámbito y la complejidad de la actividad.

Es evidente en este sentido que CG debe considerarse, por comparación con el resto de entidades que operan en el mercado, como una entidad de pequeño tamaño (volumen de activos totales, cifra de negocio, número de empleados, número de oficinas de la red comercial, etc), con una organización interna simple, y que desarrolla un modelo de negocio centrado principalmente en su ámbito local un negocio y basado en banca minorista donde el principal riesgo proviene del crédito a minoristas y empresas. CG no opera con productos complejos y su financiación se soporta exclusivamente en los depósitos de sus clientes. Todo ello aplica de modo decisivo a los efectos de definir esta política de remuneración.

Por lo tanto, desde el punto de vista estrictamente legal sería necesario desarrollar en CG todos los requerimientos relativos a las remuneraciones de los miembros del CI, si bien parece perfectamente claro que los mismos podrán matizarse de acuerdo con el principio de proporcionalidad a que se alude en la propio normativa. En este sentido, debe considerarse que los organismos supervisores (tanto la EBA como Banco de España) están permitiendo en la práctica la exención de los requisitos de diferimiento y pago en acciones en entidades poco significativas y cuando se refieren a importes de retribución variable poco relevantes (i.e. 50.000 euros).

6. REQUISITOS DE DISEÑO DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

6.1 POLÍTICA DE REMUNERACIÓN y CONFLICTOS DE INTERÉS – Directrices MiFID

En relación con las medidas para evitar los conflictos de interés en la remuneración, la ESMA publicó el 3 de junio de 2013 las Directrices MiFID, cuyo objetivo principal es mejorar la protección del inversor reforzando la correcta gestión de los conflictos de interés y la aplicación del deber de actuar en interés del cliente en el ámbito de las retribuciones a personal de entidades financieras sujetas a la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, ("Directiva MiFID").

Las Directrices MiFID, que son de aplicación desde el 1 de febrero de 2014, recogen los criterios que deben tener en cuenta las entidades que prestan servicios de inversión, en el diseño, implantación y control de los sistemas de remuneración del personal en contacto con clientes o con un impacto significativo en los servicios prestados a los mismos ("personas competentes").

Como principio general de las políticas de remuneración, las entidades que prestan servicios de inversión deberán considerar los riesgos en materia de normas de conducta y conflictos de intereses que puedan plantearse, con el fin de asegurar que los intereses de los clientes no se vean dañados. En este sentido, las políticas retributivas deberán estar diseñadas de tal modo que no generen incentivos capaces de incitar a las personas competentes a favorecer sus propios intereses, o los de la empresa, en posible detrimento de los de sus clientes.

Por la naturaleza de sus actividades CG se encuentra sujeta a la Directrices MiFID.

Como personal competente se incluirá exclusivamente al director general de CG, al considerarse que no existen otras personas que con relación a los servicios de inversión prestados por la entidad, tengan responsabilidades que pueden tener un impacto significativo sobre dichos servicios.

La verificación del cumplimiento de las Directrices MiFID corresponderá al responsable de la función de cumplimiento normativo, quien reportará al Comité de Retribuciones y Nombramientos.

La política de remuneraciones de CG se elaborará en todo momento atendiendo los siguientes principios respecto a la retribución variable de la alta dirección y del personal competente:

- Evitar la posibilidad de que se generen incentivos que induzcan a las personas competentes a anteponer sus intereses a los de los clientes o a los de CG.
- La evaluación del desempeño no debe tener como criterio único los volúmenes de ventas, y deberán incorporarse criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente.
- El sistema retributivo debe ser lo suficientemente flexible para permitir la posibilidad de no abonar remuneración variable.

- Se evitará la vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.

Las fórmulas que utilice CG para medir el desempeño de las personas competentes deberán ser accesibles, comprensibles y registradas evitando que sean excesivamente complejas.

Al menos una vez al año se revisará si los principios recogidos en las Directrices MiFID se encuentran debidamente plasmados en la política de remuneraciones y se aplican efectivamente a la hora de determinar la retribución variable.

Este análisis se podrá incluir dentro de la evaluación interna central e independiente de la política de remuneraciones que debe realizar

6.2 EQUILIBRIO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLES RESPECTO A LA REMUNERACIÓN FIJA

6.2.1 Resumen del requisito

De acuerdo con el artículo 34.1.f) de la LOSS, **los componentes fijos y los componentes variables deben estar debidamente equilibrados**. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una **política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes**.

Por su parte, el artículo 34.1.g) de la LOSS dispone que las entidades establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios:

a) El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo (ratio 1:1). La Guía de la EBA establece que el ratio máximo se calculará como la suma de todos los componentes de remuneración variables que podrían concederse como máximo en un ejercicio determinado, dividida por la suma de todos los componentes de remuneración fijos concedidos en relación con el mismo ejercicio.
b) La Asamblea General de CG podrá aprobar un nivel superior al previsto en el párrafo anterior, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo (ratio 2:1).

Para la aprobación de este nivel más elevado de remuneración variable, la LOSS establece que los socios de CG tomarán su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada del Consejo Rector que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la entidad de una base sólida de capital.

La Asamblea General adoptará su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados en la votación al menos la mitad de las aportaciones sociales o derechos equivalentes con derecho a voto. De no ser posible el quórum anterior, el

acuerdo se adoptará por una mayoría de, al menos, tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.

El personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener como socio de la Caja.

Por último, se deberá comunicar al Banco de España tanto la recomendación dirigida a la Asamblea General como el resultado de la votación en dicha Asamblea.

6.2.2. Aplicación en CG

En relación con la posibilidad de que dentro de los elementos retributivos las entidades no cuenten con retribución variable, es cierto que la LOSS no señala expresamente que sea obligatorio contar con dicha retribución.

De los principios generales establecidos en el artículo 33 de la LOSS no se puede extraer una conclusión definitiva sobre si es preciso que la política de remuneración de una entidad de crédito cuente con un componente variable, más allá de ideas generales, como la finalidad inherente a las políticas de remuneración variable que deben estar ligadas a la sostenibilidad de la entidad y al largo plazo, sirviendo de vehículo de control de los riesgos a los que se liga la actividad de las entidades de crédito.

Por otra parte, el apartado e) del citado artículo 33.1 establece una obligada diferenciación entre los criterios en los que deben fundamentarse los componentes fijos de los variables, que deben "reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo".

En este aspecto la normativa diferencia las finalidades que deben perseguir los dos componentes de remuneración. Así, mientras la remuneración fija compensa por la asunción de una determinada responsabilidad profesional, la remuneración variable debe estar adaptada al riesgo y compensar un rendimiento superior al requerido en las funciones propias del puesto desempeñado.

CG ha venido siguiendo tradicionalmente durante toda su trayectoria una política de remuneración variable que se extiende a la práctica totalidad de sus empleados. Anticipándonos a las consideraciones normativas presentes, el Consejo Rector estima que es necesario y adecuado que CG incluya elementos de retribución variable dentro de su política de remuneraciones.

Una política de retribución variable flexible quiere decir que, en caso de escenarios no favorables para CG, se pueda llegar a no pagar ninguna cantidad de retribución variable.

Para poder llegar a una política de retribución variable flexible deben coincidir los siguientes elementos:

- Un componente fijo de la retribución que resulte suficiente para recompensar los servicios prestados y, por tanto, no exista una necesidad implícita de asegurar al empleado cierto poder adquisitivo complementando su salario fijo a través del componente variable.

- Un sistema de retribución variable alineado con la necesidad del negocio, que recompense la consecución de objetivos ambiciosos y valiosos y, prevea todos los escenarios posibles.

FLEXIBILIDAD

En aras a garantizar la flexibilidad de la remuneración variable y que la misma se encuentra debidamente equilibrada respecto a la retribución fija, la política de remuneración de CG observará los siguientes principios:

- Se comprobará que los objetivos a los que se vincula el sistema son **suficientemente exigentes** (su cumplimiento implica una creación de valor real).

- Se comprobará si las escalas de logro asociadas a los objetivos incluyen un **grado de cumplimiento mínimo por debajo del cual no se abona el incentivo** (existencia de suelos).

- Se establecerán **importes tope que limiten el importe de la remuneración en escenarios de sobrecumplimiento**.

Con estos mecanismos se procurará evitar el riesgo de derivar en una política de retribución variable no flexible que puede venir motivada por alguno de los siguientes condicionantes, los cuales deberían ser identificados en un ejercicio de revisión del sistema:

- Vinculación del sistema de retribución variable exclusivamente a criterios cualitativos, discrecionales y poco objetivados (ejemplo: vincular el sistema de retribución variable exclusivamente al resultado de una evaluación del desempeño que valora comportamientos y conductas. Este tipo de sistemas, sin mecanismos expresos que lo regulen, suele derivar en supuestos en que la amplia mayoría de la plantilla alcanza elevadas tasas de cumplimiento de objetivos).

- Escalas de logro que reconocen el pago de una retribución variable en escenarios de bajo grado de cumplimiento de objetivos.

- Calibración no realista de los objetivos que derivan en escenarios mínimamente exigentes, de sencillo cumplimiento, que permiten al empleado alcanzar su retribución variable target (e incluso sobrecumplimiento) aun cuando el resultado no implica una generación de valor suficiente para la Entidad.

EQUILIBRIO

Sobre la necesidad de establecer una ratio adecuada entre el componente fijo y variable de la retribución, no existe un pronunciamiento explícito por parte de la normativa acerca del umbral concreto que verifique tal "equilibrio".

La presente política de remuneraciones establece una relación máximo del 100% entre el componente variable y fijo de las retribuciones anuales concedidas. Es decir el importe correspondiente al tramo variable no podrá superar en ningún caso al tramo fijo. Dicho límite se estipula con carácter general y sin distinción de unidades de negocio o de categorías del personal.

El esquema de remuneraciones de CG contempla un **umbral máximo de cumplimiento de objetivos o techo del sistema, de tal modo que en casos de sobrecumplimiento, los logros marginales no reportan ampliaciones en la remuneración variable de los empleado**s cuando aquellos hubieran acreditado los requerimientos para llevar hasta el máximo su tramo variable.

6.3 REMUNERACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

El artículo 33.1.c) de la LOSS establece que la labor que desarrollan los profesionales que ejercen funciones de control debe ser independiente de las unidades de negocio que supervisan. Para garantizar esta independencia la norma obliga a que las unidades de control sean remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlan.

Por lo tanto, la retribución variable de los empleados con funciones de control debe ser evaluada con criterios diferentes a las unidades de negocio que controlan, incluyendo las decisiones de negocio en las que están involucrados.

Dentro de la categoría de **"funciones de control"** en el organigrama de CG se entienden incluidas las **funciones integradas en la segunda y tercera líneas de defensa, esto es, la Función de Gestión de Riegos (FGR), la Función de Cumplimiento Normativo (CN) y la Función de Auditoría Interna (FAI)**.

La remuneración variable que perciben dichas funciones **se basará en una parte relevante en la consecución de objetivos relacionados con sus funciones**, **con independencia del resultado financiero individual del área de negocio que controlen, mientras que el resto se vinculará a métricas globales que valoren el desempeño de CG en su conjunto**, de modo que se evite colocar a los responsables de la funciones en una situación en la que, por ejemplo, la aprobación de una transacción, la toma de decisiones o el asesoramiento sobre temas de riesgo y de control financiero puedan relacionarse directamente con un incremento de su remuneración variable.

En base a los criterios de proporcionalidad que aplican a la entidad, habida cuenta de la escasa complejidad de CG, y asumiendo la dificultad de desarrollar métricas para una medición eficaz del desempeño de la función de cumplimiento normativo y auditoría interna, se adoptará como mejor indicador y prueba de su contribución la ausencia de incumplimientos y de sanciones que se traduzcan en el pago de multas o en un deterioro reputacional de la entidad.

El peso que tendrán los objetivos específicos – independientes del resultado financiero de la entidad -, en la parte variable de la remuneración de la función de cumplimiento normativo y de auditoría, se situará entre un **mínimo del 50% y un máximo del 75% del total de dicha parte variable**.

La remuneración variable tenderá a tener un menor peso relativo dentro del paquete retributivo total en las funciones de control, especialmente en aquellas más alejadas de la primera línea, esto es, CN y FAI.

6.4 MARCO TEMPORAL DE LA EVALUACIÓN

De acuerdo con el artículo 34.1.b) de la LOSS, la evaluación de los resultados debe inscribirse en un marco plurianual para garantizar que este proceso se asienta en los resultados a largo plazo. En este sentido, la normativa establece que el pago efectivo de la remuneración variable debe escalonarse a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad de crédito y sus riesgos empresariales.

Apelando al criterio de proporcionalidad reconocido por la normativa, pero muy especialmente a la larga y exitosa experiencia de CG en la definición de esquemas de remuneración variable orientados a asegurar un crecimiento sólido, sostenido y ordenado en el medio y largo plazo, **CG mantendrá el actual sistema basado en mediciones y liquidaciones mensuales y sin diferimiento de los incentivos variables para el conjunto de sus empleados**.

Haber atravesado por períodos prolongados de euforia y de depresión de la actividad, durante los cuales el esquema de incentivos ha seguido dirigiendo los esfuerzos de CG en la dirección correcta, supone el mejor aval a dicho esquema.

El sistema de valoración y liquidación mensual de incentivos se soporta en diversos criterios que permiten eludir los riesgos a que alude la normativa, entre ellos destacamos:

- Referencias plurianuales que toman como punto de partida comparativas generalmente interanuales y que acostumbran a ponderarse mediante el cómputo de medias agregadas para períodos trimestrales o semestrales (denominados MAT3 o MAT6).

- Incentivos compensatorios que empujan y estiran al unísono. y que neutralizan los riesgos inherentes a esquemas sesgados sobre una actividad específica, un claro ejemplo de ello serían los objetivos por inversión crediticia y morosidad. Perseguir el aumento de la inversión de forma poco riguroso acabaría traduciéndose en un aumento de la morosidad que restaría un importe similar al sumado por el primer logro.

- Definición de topes o máximo individuales y por objetivo que actúen disuasoriamente, desalentando la persecución de sobrecumplimientos que no se traducen en mayores retribuciones.

- La periodicidad mensual se traduce en una mayor implicación y seguimiento de las métricas por parte del conjunto de empleados. Las mediciones anuales conllevan pérdida de frescura y e identificación del *momentum*.

No se contemplarán cláusulas *malus*.

6.5 RELACIÓN ENTRE VARIABLE DISPUESTO y BASE DE CAPITAL

El artículo 34.1.c) de la LOSS establece que la remuneración variable no limitará la capacidad de la Caja para reforzar la solidez de su base de capital. En consecuencia, **tanto la concesión de la remuneración variable como el abono o la consolidación de dicha remuneración en ningún caso deberá afectar negativamente a la base de capital de la Caja**.

Teniendo en cuenta lo anterior, si una Caja no pudiera mantener una base de capital sólida, o corre el riesgo de no ser capaz de mantenerla, debería dar lugar a una reducción del fondo de remuneración variable para ese año, o a la aplicación de cláusulas de reducción ("malus") de remuneración variable no consolidada.

A la hora de determinar el fondo de remuneración variable CG revisará su ratio de capital TIER 1 (i.e. "CET1"). En caso de que este ratio se encontrase en un nivel cercano al coeficiente mínimo exigido por el Supervisor, se reducirá el importe del fondo o en el peor de los casos se suspenderá el sistema de retribución variable para ese ejercicio.

A los efectos de esta medida se considerará que un **"nivel cercano" significa que la distancia respecto al nivel mínimo de CET1 exigido por el Supervisor en cada momento, sea de menos de un punto entero**.

6.6 REMUNERACIÓN VARIABLE GARANTIZADA

La LOSS en su artículo 34.1.e) prohíbe el abono de retribuciones variables garantizadas a favor de miembros del CI. Únicamente se podrán abonar dichas retribuciones cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Cuando se contrate personal nuevo.
- Durante el primer año de empleo.
- La entidad posee una base de capital sana y sólida.

CG se asegurará que cuando se contraten nuevos empleados que vayan a formar parte del Colectivo Identificado no se garanticen retribuciones variables más allá del primer año de empleo.

6.7 HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

El artículo 34.1.j) de la LOSS determina la obligatoriedad de ligar el montante de la retribución variable con la efectiva asunción de riesgos realizada a lo largo del ejercicio:

> "*j) Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.*

De este modo la norma establece la obligatoriedad de introducir una medición del riesgo previa (ex ante) al pago de la retribución variable.

Así el esquema de remuneración variable de CG producirá en cualquier caso un efecto principal:

- En el caso de que los resultados financieros o cualquier otra variable de medición sea inferior a la aspiración definida anualmente cómo objetivo en el sistema, la retribución variable de los empleados debe contraerse.

Por último, el modelo de ajuste al riesgo se diseñará teniendo en cuenta la evolución no sólo de CG a nivel global, sino también de la unidad de negocio en la que el empleado preste sus servicios así como de su actuación individual. En este sentido, el artículo 34.1.a) de la LOSS establece lo siguiente:

> *a) Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la entidad de crédito.*

Idealmente, las métricas empleadas en el esquema de retribución variable se seleccionarán en base a su capacidad para reflejar tanto el esfuerzo de la plantilla, como la creación de valor para CG.

CG considera sobradamente acreditada la capacidad de su política de remuneraciones variable para mantener un nivel de riesgos adecuado y alienado con los criterios de apetito al riesgo fijados por el Consejo Rector. En base a ello se mantendrán los criterios utilizados para la medición y valoración del desempeño del CI.

Atendiendo al criterio de proporcionalidad recogido en la propia normativa, CG establecerá un esquema de remuneración variable que contemple diversos focos, cuya ponderación podrá ser variación en función del *momentum*:

- **Objetivos Globales**: objetivos cuantitativos que reflejan las magnitudes globales de la Caja y que estarán basados en el mantenimiento de una base sólida de capital. Habida cuenta de la simplicidad del modelo de negocio de CG, este *paquete* es el que tendrá un peso más relevante, buscando aglutinar desempeños, fomentando una actitud colaborativa y que no confronte unidades (en nuestro casos, la única unidad són las oficinas), y orientando todos los esfuerzos de los/as empleados/as a la persecución y obtención de los objetivos (comunes) contemplados en el presupuesto aprobado por el Consejo Rector.

- **Objetivos de Unidad**: Se asignarán los objetivos de la unidad de la que forma parte la persona. Los objetivos tendrán en cuenta, en la medida de lo posible, los riesgos actuales y potenciales, el consumo de capital y la liquidez. Tal y como se ha expuesto, los objetivos de los responsable de las funciones de control estarán relacionados con su función, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

- **Evaluación Individual**: Muy excepcionalmente se podrán fijar objetivos que midan el impacto que ha tenido la actuación del/de la empleado/a en los resultados de la unidad en la que presta sus servicios.

6.8 PAGO EN ACCIONES U OTROS INSTRUMENTOS

El artículo 34.1.l) de la LOSS determina la obligatoriedad de que al menos el 50 por 100 de cualquier elemento de retribución variable del Colectivo Identificado, ya sea diferido o no diferido, debe abonarse "alcanzando un adecuado equilibrio entre" acciones o títulos de propiedad equivalentes y otros instrumentos cuyas características se describen en el Reglamento Delegado (UE) Nº 527/2014.

En aplicación del principio de proporcionalidad que establece la Guía del CEBS y la LOSS en su artículo 32.1, CG considera razonable la posibilidad de excluir del requisito de pago en acciones a profesionales con importes de retribución variable poco significativos en términos relativos. Cabe recordar a e respecto, que el Banco de España ha venido informalmente admitiendo la neutralización de los requisitos de diferimiento, pago en acciones, retención y aplicación de ajustes ex-post a los importes de retribución variable inferiores a 50.000 euros.

Adicionalmente, la EBA ha manifestado recientemente en su documento "Opinion of the European Banking Authority on the application of the principle of proportionality to the remuneration provisions in Directive 2013/36/EU" que **las cooperativas de crédito no tienen instrumentos de capital susceptibles de ser utilizados como parte de la remuneración**. A este respecto, la EBA opina que si las remuneraciones variables no son muy elevadas no tiene sentido que una Caja como CG cree instrumentos que repliquen el valor de la entidad ya que el coste que supone diseñar este modelo es superior al beneficio prudencial que se pueda derivar.

En base a todo ello CG optará por abonar íntegramente la retribución variable correspondiente al CI en metálico.

6.9 CLÁUSULAS DE DIFERIMIENTO

El periodo de diferimiento es el periodo de tiempo en el que la retribución no pagada inmediatamente queda sujeta a condiciones de consolidación de los niveles de logro alcanzados por la Caja tanto en términos financieros como de gestión del riesgo. Dicho periodo, está comprendido entre la fecha de valoración del desempeño y el último pago o entrega de los importes determinados en el periodo de medición. En este periodo, el empleado mantiene una expectativa de derecho sobre los importes diferidos que podrán o no consolidarse definitivamente en función de las condiciones que se impongan.

El artículo 34.1.m) de la LOSS establece que el periodo mínimo de diferimiento deberá ser de tres años y que el porcentaje mínimo de la retribución variable a diferir será como mínimo del 40 por 100. En caso de importes especialmente elevados el porcentaje mínimo de diferimiento será del 60 por 100.

Apelando tanto al principio de proporcionalidad como a la acreditada capacidad y buen funcionamiento de los esquemas de retribución variable implantados en CG de forma ininterrumpida desde hace décadas, la política de remuneración de CG no planteará la aplicación de cláusulas de diferimiento y mantendrá el actual modelo de valoración y liquidación mensual. Este criterio aplicará a todos los miembros del CI, incluyendo por tanto al Director General.

6.10 AJUSTES EX POST DE LAS REMUNERACIONES

El ajuste al riesgo ex-post es un mecanismo explícito de alineamiento con el riesgo a través del cual la entidad de crédito ajusta la retribución variable del empleado mediante cláusulas de reducción ("malus") o cláusulas de recuperación ("*clawback*").

Las cláusulas malus son un método para aplicar el ajuste de riesgo y reducir el valor de una parte de la retribución diferida en función de los resultados de riesgo de la actuación subyacente de la institución en su conjunto, la unidad de negocio y, si es posible, el empleado concreto. En la medida que la política de remuneración de CG no aplica cláusulas de diferimiento, tampoco se contemplan cláusulas malus.

Igualmente, apelando tanto al principio de proporcionalidad como a la acreditada capacidad y buen funcionamiento de los esquemas de retribución variable implantados en CG de forma ininterrumpida desde hace décadas, la política de remuneración de CG no planteará la aplicación de cláusulas *clawback* que pudieran llegar a implicar la devolución de pagos ya realizados a favor de los miembros del CI.

Se valora decisivamente en defensa de este criterio, el hecho de que dichas cláusulas adquieren su sentido ante remuneraciones variables de importes mucho más relevantes, alejados de las cifras percibidas por los miembros del CI de CG.

6.11 COMPROMISOS POR RESCISIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS

La LOSS establece que los pagos por resolución anticipada de un contrato no deben recompensar malos resultados o conductas indebidas.

La LOSS indica que el Banco de España podrá definir los supuestos que pueden conducir a una reducción de la cuantía de los citados pagos por resolución anticipada. A este respecto, la norma 40 de la Circular 2/2016, describe los supuestos en los que los pagos por resolución anticipada deben ser objeto de diferimiento y, en su caso, reducción.

En cualquier caso se aclara en la presente política de remuneración que las obligaciones incluidas en la LOSS y en la Circular 2/2016 respecto al abono de indemnizaciones en caso de extinción de la relación del directivo o empleado con CG, no serán aplicables a aquellas indemnizaciones legales que CG esté obligada a abonar de acuerdo con la normativa laboral.

CG no contemplará en ningún caso dentro de su política de remuneraciones la fijación de pagos por resolución anticipada de contratos, ni con el CI ni con otros profesionales que presten sus servicios a la entidad.

6.12 COMPROMISOS POR PENSIONES y BENEFICIOS DISCRECIONALES POR PERSIONES

La LOSS establece en su artículo 34.1.ñ) que la política de pensiones debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad.

A este respecto, la LOSS establece una serie de limitaciones a los denominados "beneficios discrecionales de pensión" que, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto 84/2015, se definen como los pagos discrecionales concedidos por una entidad de crédito en base individual a su personal en virtud de un plan de pensiones o instrumento distinto que otorgue prestaciones de jubilación y que puedan asimilarse a la remuneración variable.

CG no contemplará en ningún caso dentro de su política de remuneraciones compromisos de pagos discrecionales por pensiones, ni con el CI ni con otros profesionales que presten sus servicios a la entidad.

7. GOBERNANZA y SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

7.1 ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los órganos responsables de la supervisión de la política de remuneraciones son el Consejo Rector, el Comité de Retribuciones y Nombramientos y las funciones de Cumplimiento Normativo y de Auditoría Interna.

La LOSS en su artículo 36 establece la obligación de constituir un comité de remuneraciones. Por su parte, el Banco de España en la norma 26 de la Circular 2/2016 en conformidad con el artículo 31.1 de la LOSS, recoge la posibilidad de constituir un comité conjunto de nombramientos y remuneraciones cuando el volumen total de los activos de la entidad, individualmente considerado, sea inferior a 10.000 millones de euros en la fecha de cierre de los dos ejercicios inmediatamente anteriores. CG se acoge a esta posibilidad.

Asimismo, el artículo 38 de la LOSS recoge que las entidades de crédito tienen que disponer de una unidad u órgano, independiente de las funciones operativas, que asuma la función de gestión de riesgos proporcional a la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades, que tenga autoridad, rango, recursos suficientes y acceso al Consejo Rector. CG cumplirá con este requerimiento manteniendo un Comité de Auditoría y Riesgos que estará integrado al menos por tres consejeros no ejecutivos.

7.2 ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El artículo 29 de la LOSS recoge que las políticas y prácticas de remuneración serán exhaustivas y proporcionadas a la naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al modelo empresarial y las actividades de la entidad.

Por su parte la Guía de la EBA establece que la política retributiva de una entidad debe darse a conocer y ser accesible para todos los empleados. En este sentido, la política de remuneración debe ser transparente para los empleados en relación con la determinación de la retribución fija, los criterios y objetivos marcados por la Caja para determinar la remuneración variable, etc.

CG contará con una política de retribución clara y documentada por escrito, con un grado de detalle que, en aplicación del principio de proporcionalidad, se ajuste en función de su tamaño, de su organización interna y de la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

La aprobación de la política de remuneraciones será competencia del Consejo Rector a propuesta del Comité de Retribuciones y Nombramientos.

El apartado relativo a la política de remuneraciones de los consejeros será sometido a revisión y votación en la Asamblea General.

7.3 POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO RECTOR

El artículo 33.3 de la LOSS establece que la política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector se someterá a la aprobación de la Asamblea General en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

A este respecto, la norma que regula la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas es el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"). Por lo tanto, aunque las cooperativas de crédito se encuentren sujetas a la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas y a la Ley 13/1989, de 26 de mayo. Cooperativas de Crédito, deben cumplir también con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la LSC. En este sentido, debe recordarse que la LOSS establece en su artículo 6.7 que "a los efectos de lo previsto en esta Ley, se equiparará el consejo de administración al consejo rector de las cooperativas de crédito". Por lo tanto, las referencias a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros se entenderán, en el caso de las cooperativas de crédito, a la política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector.

Teniendo en cuenta lo anterior, el artículo 529 de la LSC establece que dicha política tendrá que estar motivada y deberá acompañarse de un informe específico del Comité de Retribuciones y Nombramientos.

La política de remuneraciones del Consejo Rector tiene que ser aprobada por la Asamblea General como punto separado del orden del día y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada. No obstante lo anterior, si la política de remuneraciones sufriese alguna modificación o sustitución durante dicho plazo, está requerirá la previa aprobación de la Asamblea General.

La LSC establece que la política de remuneraciones del Consejo Rector, para el caso de consejeros que no desarrollan funciones ejecutivas, deberá determinar un importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

Al estar formado el Consejo Rector de CG por consejeros no ejecutivos, se someterá a aprobación de la Asamblea la remuneración máxima a percibir por los consejeros en su condición de tales (incluyendo las dietas por asistencia).

7.4 EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo Rector de CG comprobará que la política retributiva se ajusta a los principios generales de la política de remuneración y, al menos anualmente, someterá la política retributiva a una evaluación interna e independiente. Como resultado de esta evaluación, CG pondrá a disposición del Banco de España un informe que contendrá, como mínimo, la siguiente información:

a) Empleados que conforman el colectivo identificado.
b) Esquemas de remuneración variable del colectivo identificado, cláusulas de diferimiento, pago en instrumentos, ajustes ex post de las remuneraciones y períodos de retención y equilibrio respecto de la remuneración fija.
c) Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al colectivo identificado.
d) Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al colectivo identificado.

De acuerdo con el criterio de la EBA, esta evaluación será realizada por las funciones de cumplimiento normativo y de auditoria interna de CG.

La evaluación realizada será aprobada por el Consejo Rector antes de que se aprueben las cuentas anuales.

8. DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El artículo 450 del Reglamento de la UE número 575/2013 recoge que las entidades tienen que publicar cierta información relativa a su política y a sus prácticas de remuneración, de todos aquellos profesionales que incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad.

La información a proporcionar en cada uno de los casos será acorde al tamaño, a la organización interna, a la naturaleza, al alcance y a la complejidad de las actividades de las distintas entidades.

CG, en aras a garantizar la máxima transparencia en esta materia publicará en su página web www.caixaguissona.com el documento íntegro de su Política de Remuneraciones en vigor.

Adicionalmente se añadirá a modo de anejo, cierta información cuantitativa referida al último ejercicio concluido, que elaborarán las funciones de cumplimiento normativo y de auditoria interna de CG para su aprobación por el Consejo Rector.

Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones (Ver Anejo I), desglosada por altos directivos y empleados cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad, con indicación de:

- Las cuantías de la remuneración para el ejercicio financiero, divididas en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios,
- Las cuantías y la forma de la remuneración variable, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados a las acciones y de otro tipo,
- Las cuantías de las remuneraciones diferidas pendientes de pago, desglosadas por partes atribuidas y no atribuidas,
- Las cuantías de la remuneración diferida concedida durante el ejercicio financiero, pagadas y reducidas mediante ajustes por resultados,
- Los pagos por nueva contratación e indemnizaciones por despido efectuados durante el ejercicio financiero, y el número de beneficiarios de dichos pagos,
- Las cuantías de las indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio financiero, el número de beneficiarios y el importe máximo de este tipo de pagos abonado a una sola persona.
- El número de personas que perciben una remuneración de 1 millón EUR o más por ejercicio financiero, desglosado por escalones de 500 000 EUR por lo que respecta a las remuneraciones de entre 1 millón EUR y 5 millones EUR, y desglosado por escalones de 1 millón EUR por lo que respecta a las remuneraciones iguales o superiores a 5 millones EUR;

INFORMACIÓN CUANTITATIVA: ANEJO I

Ejercicio económico de referencia **2023**

DESGLOSE CUANTITATIVO AGREGADO REMUNERACIONES COLECTIVO IDENTIFICADO

Nº de beneficiarios	Importe Total	% Variación Sobre ejercicio anterior	Remuneración Fija	Remuneración variable	Relación Variable/Fija
8	524.634,27	+2,30%	382.123,33	142.510,94	27,16%

DESGLOSE POR INSTRUMENTOS DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

Nº de beneficiarios	Efectivo € / %	Acciones € / %	Instrumentos vinculados a acciones € / %	Otros medios
7	142.510,94/100%	--	--	--

IMPORTE REMUNERACIONES DIFERIDAS PENDIENTES DE PAGO

Nº de beneficiarios	Concedidas	Pagadas	Reducidas (mediantes ajuste en resultados)
--	--	--	--

PAGOS POR NUEVA CONTRATACIÓN

Nº de beneficiarios	Importe pagado
--	--

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

Nº de beneficiarios	Importe pagado	Importe máximo satisfecho a un solo beneficiario
--	--	--

REMUNERACIONES SUPERIORES A 1.000.000 €

Nº de beneficiarios	--