

Prácticas y políticas de remuneración

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la **política retributiva** se rige por los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.
- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano de dirección, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna e independiente.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Supervisión por parte del órgano de dirección de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

En el marco citado, la Entidad dispone de un Comité de Nombramientos y Remuneraciones cuya composición en el ejercicio 2017 fue la siguiente, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (un tercio del total, incluido el Presidente):

Miembro	Cargo
José Vicente Torrent Corts	Presidente
Enrique Rosell Borrás	Secretario
Antonio García Martínez	Vocal N.º 3

Durante dicho ejercicio el Comité de Nombramientos y Remuneraciones se ha reunido en 6 ocasiones, desempeñando las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

En materia de remuneraciones:

- Aprobar el esquema general de la compensación retributiva de la entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como al sistema de su percepción.
- Aprobar la política de retribución de la Alta Dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- Supervisar la remuneración de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la Entidad.
- Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
- Supervisar la evaluación de la aplicación de la política de remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité.

- Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de éste cada año a la Asamblea General Ordinaria de socios de la Entidad en el caso de que las remuneraciones no sean exactamente las dietas de asistencia al Consejo y surja una diferencia en función del grado de dedicación a la Entidad, excluyendo la mera asistencia a los comités constituidos dentro del seno del Consejo Rector.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Caja y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.
- Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política.

En materia de nombramientos:

- Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del órgano de administración, haciendo recomendaciones al mismo con respecto a posibles cambios.
- Valorar la idoneidad de los miembros del Consejo Rector y de los titulares de funciones clave, procediendo a su evaluación con una periodicidad como mínimo anual y en todo caso siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar la idoneidad de cualquiera de ellos para el cargo para el que haya sido nombrada.
- Designar aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el “Manual de Procedimiento de Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme a la legislación vigente.
- Determinar los requisitos de formación, tanto inicial como periódica que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo Rector.
- Proponer al Consejo de Administración la modificación de la normativa interna en materia de nombramientos, así como la del “Manual de Procedimiento de Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad cuando ello sea necesario.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas o le fueran atribuidas por decisión del órgano de administración.

El sistema de remuneración de la Entidad se estructura del siguiente modo:

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que se asume, que constituye una parte relevante de la retribución total.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo sus principales características las siguientes:
 - Dependiente y adecuada al desempeño individual de los empleados y de sus respectivas unidades de negocio o control, así como a los resultados de la Entidad

con una visión a largo plazo, considerando el impacto del ciclo económico subyacente, así como los riesgos presentes y futuros. En este sentido, la obtención de resultados mediocres o negativos reduce la remuneración variable, incluida la eventual recuperación de retribuciones ya satisfechas.

- 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.
- Equilibrio entre las cantidades a percibir en metálico y en aportaciones al capital u otros instrumentos financieros de la Entidad, potenciando el compromiso con ésta y su base de capital.
- Consideración de objetivos no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su independencia.

Los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad constituyen, junto con los que ejercen funciones de control, el denominado “**colectivo identificado**”, cuya composición es la siguiente:

Miembro
Director General
Subdirector
Director Comercial
Director de Organización
Director de Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo
Directora de Riesgos
Directora de Intervención y Contabilidad

Todos los riesgos a los que está sujeta la actividad de la Entidad son tenidos en cuenta para el cálculo de la retribución variable del colectivo identificado. No obstante, en función del área donde las personas afectadas prestan su actividad se tienen en cuenta de una manera preponderante los siguientes riesgos:

Área	Riesgo	Medida
Dirección General	Crédito	Cumplimiento de los límites establecidos por el Consejo Rector
	Tipo de interés	Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés
Tesorería / Mercado de Capitales	Crédito	Cumplimiento de los límites de contrapartida
	Tipo de interés	Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés
Comercial	Crédito	Índice de morosidad

Durante el ejercicio 2017 las remuneraciones del colectivo identificado fueron las siguientes (cifras en miles de euros):

Remuneración 2017	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado	393	48	-	441