

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 Consejo Rector, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- 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 Consejo Rector 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 2018 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):

Miembros	Cargo
José Antonio Esteller Añó	Presidente
José Luis Fandos Sancho	Secretario
Vicente París Forés	Vocal

El **Comité de Nombramientos y Remuneraciones** desempeña las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

- **En materia de remuneraciones:**
 - a. Proponer al Consejo Rector:
 - La política retributiva de los miembros de la alta dirección y de todos aquellos empleados de la Entidad cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
 - La lista de categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.

- Las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los miembros de la alta dirección.
 - La retribución de aquellos otros empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
- b. Velar por la observancia de la política retributiva de los miembros de la alta dirección establecida por la Entidad.
- **En materia de nombramientos:**
 - Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento del director general y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria de la Entidad.
 - Proponer y revisar los procedimientos internos para la selección y evaluación continua de las personas indicadas en el apartado anterior, así como informar sobre su nombramiento y cese y su evaluación continua.
 - Evaluar periódicamente, y al menos cada dos años, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
 - Establecer un objetivo de representación para el sexo menos presente en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar una adecuada paridad.
 - Aquellas que les atribuya el Reglamento Interno sobre la evaluación de la idoneidad de altos cargos y otros puestos clave de la Entidad y la normativa vigente en materia de evaluación de idoneidad de miembros del Consejo Rector y resto de puestos clave de la Entidad.

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

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte 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 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.

- Consideración de objetivos no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su independencia.
- Criterios prudenciales y, políticas de remuneración global equilibradas y similares, a entidades que gestionan recursos económicos similares a nuestro tamaño.

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:

Miembros del “colectivo identificado”
Director General
Director Unidad Global del Riesgo
Director Área de Riesgos de Crédito
Director Área de Negocio
Director Área de Medios

Durante el ejercicio 2018 las **remuneraciones del colectivo identificado** fueron las siguientes (cifras en miles de euros):

Remuneración 2018	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo identificado	341			341