

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 una Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuya composición a cierre del ejercicio 2021 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:

NOMBRE DEL CONSEJERO	CARGO
JOSÉ LUIS BENEDITO CASTELLOTE	Presidente de la Comisión
ANTONIO RIVEIRA REQUEIJO	Secretario de la Comisión
DANIEL VILLAPOL VALEA	Vocal

La composición, las funciones y el funcionamiento de la citada Comisión se encuentran regulados en el Reglamento de la Comisión de nombramientos y retribuciones de 23 de julio de 2019.

En la sesión del Consejo Rector de 25 de noviembre de 2021 se modifica la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pasando a estar compuesta por 3 miembros.

La Comisión se reúne cuantas veces sean necesarias, a juicio de su Presidente, para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, y como mínimo, una vez al año. La comisión de Nombramientos y retribuciones se reunió en una ocasión con fecha 20 de mayo de 2021.

Durante el ejercicio 2021, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones desempeñó 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 debido a 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.

La remuneración de los miembros de la Comisión se encuentra incorporada en la información total anualizada de remuneraciones del Consejo Rector para 2021 y se compone de una dieta de asistencia a la Comisión y la compensación de gastos de viaje.

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 o elimina 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, buscando fomentar el reforzamiento de su solvencia.
- De conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088, la política de remuneración de los

asesores financieros debe fomentar el asesoramiento en relación con los riesgos de sostenibilidad (o riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

Los empleados 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
Subdirector General y Director de Inversión Crediticia
Directora Económico-Financiera
Director Comercial
Director de Sistemas
Directora de Administración y RR.HH.
Director de Organización y Seguridad
Responsable de Auditoría Interna
Responsable de Asesoría Jurídica
Responsable de Gestión Integral del Riesgo
Responsable de Administración de Inversión Crediticia

Además, también forman parte de dicho colectivo los 12 miembros del Consejo Rector, tal y como establece la Norma 1.7 de la CBE 2/2016.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad, celebrada el 31/5/2018, estableció un sistema de retribución variable para los empleados del colectivo identificado adaptado a la normativa vigente y que incorpora las recomendaciones de los diferentes supervisores.

Esta retribución está vinculada a objetivos estratégicos de la Entidad, como la calidad de los activos, la composición de fondos propios, ciertos parámetros de rentabilidad e incorpora mejoras como el diferimiento de parte de la retribución, así como supuestos de bonus-malus y cláusulas claw-back.

En el ejercicio 2021 las remuneraciones de los empleados del colectivo identificado (formado de 11 personas a cierre de 2020) fueron las siguientes:

Remuneración 2021	Nº de personas	Fijo	Variable	Total
Colectivo Identificado	11	545	60+22	627

Las remuneraciones de los empleados del colectivo identificado desglosadas por ámbito de actividad fueron las siguientes:

Remuneración 2021	Nº de personas	Fijo	Variable	Total
Banca Comercial	8	422	47+17	486
Funciones de control	3	123	13+5	141

En el apartado Variable se incorporan los datos de remuneración variable del colectivo identificado y los referentes a la paga de beneficios, respectivamente.

La ratio de ponderación de la remuneración fija sobre la variable es la siguiente:

Remuneración 2021	Fijo	Variable	Total	Ratio remuneración variable sobre fijo
Colectivo Identificado	545	60+22	627	11 % - 15 %

Si se tiene en cuenta solamente la remuneración variable asociada al Colectivo identificado el porcentaje es del 11% sobre la remuneración fija, si se añade la paga de beneficios el porcentaje ascendería al 15%.

El personal directivo y el personal clave de la Entidad no disponen de contrato de Alta Dirección en ningún caso.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su sesión de 20 de mayo de 2021 acuerda la aprobación de la Política de Remuneraciones de la Entidad, refrendada posteriormente por el Consejo Rector, y en la que se indica que el porcentaje de retribución variable respecto de la fija no puede superar el 30%, por lo que ni la Comisión ni el Consejo Rector consideraron necesario emitir una recomendación a la Asamblea General sobre una posible remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija.

En la Política de remuneraciones aprobada se indica que cuando la retribución variable del colectivo identificado supere el 30% de la retribución total o alcance los 50.000 euros, la Entidad diferirá un 40% de la retribución variable por un periodo de tiempo de tres años, en función del ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y la actividad de cada empleado, salvo las excepciones previamente indicadas.

Y que en el caso de que la cuantía de la remuneración variable supere de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España, la Entidad diferirá como mínimo el 60% del pago de la misma.

No obstante, lo anterior no es de aplicación en la Entidad ya que el importe de la retribución variable de cada miembro del colectivo identificado no supera el importe de 50.000 euros o el 30% de la retribución total.

En la Comisión, también se realiza la reevaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector y del Personal Clave de la Entidad, determinándose que todos los miembros cumplen con la idoneidad necesaria para ocupar los puestos que tienen en la actualidad.

La Comisión valida la composición del Colectivo identificado de la Entidad, indicando un único cambio, la sustitución del consejero D. Venancio Manuel Rocha por la consejera doña María Cristina Varela Sánchez.

Indicar, especialmente, que el nombramiento de la nueva Consejera doña María Cristina Varela Sánchez se produce con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el día 20 de mayo de 2021, expresando lo siguiente:

“Del análisis de dicha documentación la Comisión concluye que concurren en la Sra. Varela Sanchez las condiciones necesarias para incorporarse al Consejo de la Entidad ya que reúne los requisitos de experiencia y honorabilidad necesarios establecidos en las normativas de la Entidad y general de aplicación a las Cooperativas de Crédito. Se valora por los Consejeros especialmente que sea una mujer por primera vez la que se incorpore al Consejo, así como que puede complementar por sus características otros perfiles presentes en el Consejo de modo que en conjunto, pueda ejercer un buen gobierno de la Entidad”.

El importe de remuneración del Consejo Rector fue aprobado por unanimidad (sin votos en contra, ni abstenciones) por la Asamblea General celebrada con fecha 22 de junio de 2019, donde concurren pues CIENTO OCHENTA Y SIETE (187) votos provenientes de las Juntas Preparatorias y ONCE (11) votos correspondientes a los Consejeros presentes, haciendo un total de CIENTO NOVENTA Y OCHO (198) que suponen el 100 % de todos los votos posibles.

“Se informa a la Asamblea que en la Asamblea celebrada en mayo del 2016 se aprobó por unanimidad la Política de Remuneración del Consejo Rector de la Entidad para los ejercicios 2016-2019 así como el importe a percibir por los Consejeros en concepto de dieta por su asistencia al Consejo Rector o a cualquiera de sus Comisiones.

Se informa a la Asamblea que es necesario volver a aprobar dicha política para un nuevo período de tres años 2020-2022. La propuesta se sustancia en el mantenimiento de todos los aspectos de dicha política incluidos los importes.

Por la Asamblea se aprueban por unanimidad la renovación por el período 2020-2022 de la Política de remuneración de Consejeros”.

El importe a percibir en concepto de dieta de asistencia es de 190,91 euros brutos durante el año 2021, refrendado dicho importe por la Asamblea General de fecha 3 de julio de 2021.

Durante el ejercicio 2021 las remuneraciones de los miembros del Consejo Rector (se corresponden exclusivamente a dietas) fueron las siguientes:

Remuneración 2021	Miles de Euros
D. Manuel Varela López (Presidente)	49
D. Antonio Riveira Requeijo (Secretario)	6
D. Ángel Ramil Castelo (Vicepresidente)	5
D. José Luis López Vázquez (Vocal)	5
D ^a . María Cristina Varela Sánchez (Vocal)	1
D. Diego Arias Fernández (Vocal)	3
D. Gustavo Alberto Díaz Cuesta (Vocal)	1
D. José Aquilino Rodríguez López (Vocal)	3
D. Alberto Cepeda Saez (Vocal)	3
D. José Luis Benedito Castellote (Vocal)	4
D. Daniel Villapol Valea (Vocal)	3
D. Salvador Manuel Diz Cerviño (Vocal)	3
Total	86

Se incluyen en la información del cuadro anterior las cantidades percibidas por los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.