



3.8. Mecanismos de Gobernanza

Los Estatutos Sociales en su artículo 36 recogen que el Consejo Rector de la Caja estará compuesto por un mínimo de 14 y un máximo de 15 miembros, siendo este último, en su caso y cuando por imperativo legal la Cooperativa viniese obligada a ello, un trabajador de la Cooperativa, con contrato indefinido, que no podrá ser empleado en activo, por cualquier título, de otra entidad, con el mismo periodo de mandato y régimen que el resto de consejeros, y que será elegido y revocado en los términos previstos en la legislación cooperativa.

Cuatro miembros se reservan para su designación de entre los socios de trabajo no habiendo, a diciembre de 2022 miembros del Consejo de Dirección ocupando cargos dentro del Consejo Rector.

Se admite el nombramiento como consejeros de personas cualificadas y expertas que no ostenten la condición de socios, debiendo ser durante toda la duración de su mandato calificados como consejeros independientes, en un número que no exceda de un tercio del total de los consejeros, y que en ningún caso podrán ser nombrados Presidente ni Vicepresidente.

Las personas pertenecientes al Consejo Rector deben reunir en todo momento las condiciones de idoneidad consistentes en ser personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional, además de honestidad e integridad, poseer conocimientos, competencias y experiencia adecuados para ejercer sus funciones y estar en disposición de ejercer un buen gobierno de CAJA LABORAL, sin perjuicio de que la idoneidad del Consejo Rector deba ser apreciada en su conjunto, teniendo en cuenta el diferente perfil de sus componentes con la finalidad de fortalecer su independencia y autonomía

3.8.1. Condiciones de Idoneidad

1. Honorabilidad, honestidad e integridad

Se considerará que las personas que pertenecen al Consejo Rector poseen reconocida honorabilidad, además de honestidad e integridad, si no existen motivos objetivos y demostrables que indiquen lo contrario.

Al evaluar la honorabilidad, la honestidad y la integridad se consideran, como mínimo, los siguientes factores:

- a. condenas o enjuiciamientos en curso por un delito penal, en particular:
 - i. delitos tipificados en la legislación que regula las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros, o relativa a los mercados de valores o instrumentos financieros o de pago, incluidas las leyes en materia de blanqueo de



capitales y de financiación del terrorismo o cualquiera de los delitos subyacentes al blanqueo de capitales establecidos en la Directiva (UE) 2015/849, corrupción, manipulación del mercado, uso de información privilegiada y usura; ii. delitos de falsedad, fraude u otro delito económico;

iii. delitos fiscales, ya se hayan cometido directa o indirectamente, incluso mediante sistemas de arbitraje de dividendos ilegales o prohibidos;

iv. otros delitos tipificados en la legislación en materia de sociedades, quiebra, insolvencia o protección del consumidor;

b. otras medidas adoptadas y las deficiencias relevantes presentes o pasadas detectadas por cualquier organismo regulador o profesional, por incumplimiento de cualquier disposición relevante que regule las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros o cualquiera de las actividades referidas en la letra a) anterior.

2. Conocimiento, competencias y experiencia adecuados

Las personas pertenecientes al Consejo Rector deberán tener un conocimiento actualizado del negocio de la entidad y sus riesgos, siendo el nivel de dicho conocimiento acorde con sus responsabilidades. Esto incluye una comprensión adecuada de aquellas áreas de las que un miembro concreto no sea directamente responsable, pero sea colectivamente responsable junto con los demás miembros del órgano de administración.

Además, todos los componentes deben comprender claramente los sistemas de gobierno corporativo de la entidad, sus respectivas funciones y responsabilidades y, cuando corresponda, la estructura del grupo y cualquier posible conflicto de interés que pueda surgir. Los miembros del Consejo Rector deben contribuir a implantar una cultura, unos valores corporativos y un comportamiento apropiados dentro de la entidad.

Las personas que componen el Consejo Rector deben comprender bien hasta qué punto el modelo de negocio de la entidad la expone a riesgos de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, por tanto deben poseer buenos conocimientos, competencias y experiencia relevante en relación con la identificación y evaluación del riesgo de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, y las políticas, controles y procedimientos de la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

La evaluación de los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados deberá tener en cuenta:

- a. la función y las responsabilidades del puesto y las capacidades requeridas;
- b. los conocimientos y las competencias adquiridos mediante los estudios, la formación y la experiencia;



- c. la experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores, y
- d. los conocimientos y las competencias adquiridos y demostrados por las actuaciones profesionales del miembro evaluado.

Se tendrá en cuenta el nivel y el perfil académico del consejero o consejera, y si está relacionado o no con las áreas de banca y servicios financieros o con otras áreas relevantes. En particular, se consideran relevantes los conocimientos en los ámbitos de banca y finanzas, economía, derecho, contabilidad, auditoría, administración, regulación financiera, tecnologías de la información y métodos cuantitativos.

A fin de evaluar adecuadamente las competencias de los Consejeros, se considerará el uso de la siguiente lista no exhaustiva de competencias relevantes, teniendo en cuenta las funciones y las responsabilidades del puesto ocupado dentro del Consejero Rector:

Autenticidad

Decisión

Comunicación

Buen criterio

Orientado al cliente y a la calidad

Liderazgo Lealtad / Compromiso

Conciencia externa

Negociación

Persuasivo

Trabajo colaborativo Visión estratégica

Resistencia al estrés

Sentido de la responsabilidad

Presidir reuniones

Innovación / creatividad Transformación digital Información digital Seguridad digital

Experiencia

En la evaluación de los conocimientos, las competencias y la experiencia de un Consejero, se tendrá en cuenta la experiencia teórica y práctica relacionada con:

- a. banca y mercados financieros;
- b. requerimientos legales y marco regulatorio;



- c. planificación estratégica, comprensión de la estrategia o plan de negocio de una entidad y su cumplimiento;
- d. gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una entidad), incluidos los riesgos y factores de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza);
- e. contabilidad y auditoría;
- f. evaluación de la eficacia de los procedimientos de una entidad, garantizando un gobierno, supervisión y controles efectivos; y
- g. la interpretación de la información financiera de una entidad, la identificación de las cuestiones clave basándose en esta información y la adopción de controles y medidas adecuados.

Los Consejeros Rectores deben estar capacitados para cuestionar constructivamente las decisiones y para supervisar de forma efectiva al Consejo de Dirección. Los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar con eficacia la función de supervisión pueden haberse adquirido en puestos académicos o administrativos relevantes o mediante la dirección, supervisión o control de entidades financieras u otras empresas.

3. Disposición para ejercer un buen gobierno

Los Consejeros deberán ejercer activamente sus funciones tomando y emitiendo decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades, actuando con honestidad e integridad.

Conflicto de interés

Todos los Consejeros deben desempeñar el cargo con lealtad, obrando de buena fe y en el mejor interés de Caja Laboral. Es obligación de todo Consejero evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con Caja Laboral.

Cuando se procede a evaluar los potenciales conflictos de interés entre otras se tienen en cuenta las siguientes situaciones que podrían generar conflictos de interés:

- Intereses económicos (p. ej., acciones, otros derechos de propiedad y afiliaciones, participaciones y otros intereses económicos en clientes comerciales, derechos de



propiedad intelectual, préstamos otorgados por la entidad a una empresa de la que son titulares miembros del órgano de administración);

- Relaciones personales o profesionales con los titulares de participaciones significativas en la entidad;
- Relaciones personales o profesionales con personal de la entidad o de entidades incluidas en el ámbito de consolidación prudencial (p. ej., parentesco cercano);
- Otros empleos y empleos anteriores en el pasado reciente (p. ej., los últimos cinco años);
- Relaciones personales o profesionales con terceros relevantes con intereses en la entidad (por ejemplo, estar asociado con proveedores, consultorías u otros proveedores de servicios significativos);
- Pertenencia a un órgano o titular de un órgano o entidad con intereses en conflicto;
- Influencia política o relaciones políticas.

El Consejo Rector deberá comunicar, debatir, documentar, decidir y gestionar debidamente todos los conflictos de interés reales y potenciales. Los miembros del Consejo Rector se abstendrán de participar en los debates y de votar sobre cualquier asunto en el que tengan un conflicto de interés.

Dedicación de tiempo suficiente

Se evalúa si el Consejero puede o no dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la entidad, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos.

Los Consejeros también deberán ser capaces de cumplir sus obligaciones en períodos de especial aumento de la actividad, teniendo en cuenta que en tales períodos puede requerirse un mayor nivel de dedicación de tiempo que en períodos normales. El detalle de los aspectos que se tendrán en cuenta para evaluar la dedicación de tiempo suficiente por parte de un Consejero viene recogido en el apartado 1.3.2 del Manual de Procedimiento de Selección y Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave.

La estimación del tiempo necesario de dedicación dependerá de las funciones y obligaciones de los diferentes puestos existentes dentro del Consejo Rector y de la necesidad de dedicar tiempo suficiente a la integración y formación.

Queda recogido dentro del documento “Matriz de Idoneidad” la estimación del tiempo necesario de dedicación en función del puesto que se ocupe.



A los Consejeros rectores se les informa de la dedicación de tiempo necesaria para la realización de sus funciones.

Mediante la elaboración anual del “Informe del funcionamiento del Consejo Rector” se vigila que los Consejeros dediquen tiempo suficiente al desempeño de sus funciones. La preparación de las reuniones, la asistencia a las mismas y la participación activa en las reuniones del órgano de administración son indicadores de la dedicación de tiempo.

En la “Matriz de Idoneidad” se mantienen registros de todos los puestos profesionales y políticos externos que ocupan los Consejeros. Dichos registros se actualizan cada vez que un miembro notifique a la entidad un cambio y cuando Caja Laboral tenga conocimiento por otras vías de tales cambios. Cuando se produzcan cambios en dichos puestos que puedan reducir la capacidad de un Consejero Rector para dedicar tiempo suficiente al desempeño de su función, Caja Laboral reevaluará la capacidad del miembro para dedicar el tiempo requerido para su puesto.

Independencia de ideas

Actuar con independencia de ideas es un patrón de comportamiento que se le exige a todo Consejero por lo que se valora la capacidad del Consejero para evaluar y cuestionar el proceso de toma de decisiones en Caja Laboral y las decisiones de la alta dirección.

Los consejeros deberán ejercer activamente sus funciones y deben poder tomar y emitir decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus responsabilidades.

En particular se debe evaluar si el Consejero posee habilidades de comportamiento que incluyen:

- El valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del Consejo Rector;
- La capacidad para formular preguntas a los miembros del Consejo de Dirección; y
- La capacidad para resistirse al “pensamiento gregario”.

3.8.2. Política en materia de diversidad

La Entidad atiende a los requerimientos sobre políticas de diversidad en cumplimiento con lo establecido en las directrices y normativa sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave, considerando



en la Política de Selección de Candidatos a Consejo Rector y en los procesos de evaluación e idoneidad tales como el perfil académico, perfil profesional, género y edad.

Cabe indicar que a 31 de diciembre de 2022, se supera el % mínimo establecido para el género menos representado.

Asimismo, en materia de selección y nombramientos y renovación de los miembros de la Alta Dirección, caja Laboral cuenta con un Plan de Sucesión para los puestos clave, en el que se identifican los puestos críticos y los recorridos profesionales y perfiles de procedencia para su relevo, estableciendo planes de desarrollo profesional para las personas identificadas y planes de sucesión para cada uno de los puestos. La identificación tanto de los puestos clave, susceptibles de disponer de un plan de sucesión, como de las personas capacitadas para ser el futuro relevo de los actuales ocupantes de dichos puestos, considera variables como formación, experiencia y conocimientos, trayectoria directiva, historial de rendimiento, capacidades y habilidades personales, compromiso con la Entidad, potencial, etc.

3.8.3. Flujo de información al Consejo Rector

El Consejo Rector, máximo órgano de administración de la Entidad, es el responsable último de la vigilancia y supervisión de los riesgos en los que incurre la misma. Por ello, requiere de la Dirección General un control de los riesgos riguroso y un descargo sistemático de la información sobre los distintos riesgos a través de las diferentes Comisiones e Informes de los que participa.

Comisiones

- Comisión de Operaciones Principal

La Comisión de Operaciones Principal se reúne con carácter ordinario quincenalmente y con carácter extraordinario cuando lo convoque el Presidente. En él participan el Presidente y otros cuatro miembros del Consejo Rector, el Director General y otros cuatro miembros designados por Dirección.

Su función es realizar el análisis y sanción de propuestas de riesgos de crédito a clientes sin limitación de importe alguno, por delegación del Consejo Rector, al que se reporta mensualmente la actividad desarrollada.

- Comité de Auditoría y Cumplimiento Normativo

El Consejo Rector nombrará en su seno un Comité de Auditoría y Cumplimiento Normativo formado por un número de Consejeros a determinar por el propio Consejo Rector con un mínimo de tres, compuesto exclusivamente por Consejeros no ejecutivos, teniendo en cuenta para su nombramiento los conocimientos, aptitudes y experiencia de



los Consejeros y los cometidos de la Comisión. La mayoría de los miembros de este Comité será independiente.

El Presidente del Comité se elegirá por el Consejo Rector de entre los independientes y deberá ser sustituido cada cuatro años, pudiendo ser reelegido una vez transcurrido el plazo de un año desde su cese.

El Comité de Auditoría y Cumplimiento Normativo tendrá al menos las siguientes competencias:

- Informar en la Asamblea General sobre las cuestiones que se planteen en su seno en materia de su competencia.
- Proponer al Consejo Rector, para su sometimiento a la Asamblea General, el nombramiento de los auditores de cuentas o sociedades de auditoría, de acuerdo con la normativa aplicable a la entidad.
- Supervisar la eficacia del control interno de la sociedad, la auditoría interna, que depende funcionalmente del Comité, y los sistemas de gestión de riesgos, así como discutir con los auditores de cuentas o sociedades de auditoría las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría.
- Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada.
- Establecer las oportunas relaciones con los auditores de cuentas o sociedades de auditoría para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo la independencia de éstos, para su examen por el Comité, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas de auditoría. En todo caso, deberán recibir anualmente de los auditores de cuentas o sociedades de auditoría la confirmación escrita de su independencia frente a la entidad o entidades vinculadas a ésta directa o indirectamente, así como la información de los servicios adicionales de cualquier clase prestados a estas entidades por los citados auditores o sociedades, o por las personas o entidades vinculados a éstos de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas y en el Reglamento (UE) n.º 537/2014.
- Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresará una opinión sobre la independencia de los auditores de cuentas o sociedades de auditoría. Este informe deberá pronunciarse, en todo caso, sobre la prestación de los servicios adicionales a que hace referencia el apartado anterior.



- Supervisar el cumplimiento de los códigos de conducta y de las reglas de gobierno corporativo.
- Informar, con carácter previo, al Consejo Rector sobre todas las materias de su competencia, en el ámbito de cumplimiento normativo, previstas en la regulación, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo Rector.
- Apoyar y asesorar al Consejo Rector en la definición y evaluación de las Políticas vinculadas a la función de Cumplimiento Normativo que afectan a la Entidad y en el marco de control establecido para la gestión de los riesgos que surgen en el ámbito de las mismas.
- Supervisar la función de Cumplimiento Normativo, sin perjuicio del acceso directo de ésta al Consejo Rector.
- Aprobar documentos operativos del ámbito de la función de Cumplimiento Normativo en los que no es necesario involucrar al Consejo Rector (procedimientos y otros Manuales operativos), así como cambios no significativos en Políticas de dicho ámbito. En relación a Políticas y otras normas internas de dicho ámbito que deban ser aprobados por el Consejo Rector, el Comité las analizará de forma previa a su presentación al Consejo Rector para garantizar el alineamiento con la cultura de cumplimiento y la regulación.
- Evaluar regularmente el funcionamiento de los programas anuales de Cumplimiento Normativo, haciendo las propuestas necesarias para su mejora.
- Cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas o autorizadas por el Consejo Rector, en el ámbito de las funciones encomendadas de Auditoría Interna y/o de Cumplimiento Normativo.

El Comité de Auditoría y Cumplimiento Normativo se reunirá cuantas veces se estime conveniente a convocatoria de su Presidente, a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus miembros. La asistencia a las reuniones será personal, no cabiendo la representación.

El Comité podrá requerir la asistencia del responsable de la función de auditoría interna quien está obligado a prestar su colaboración y facilitar la información de la que disponga o le sea requerida. También podrá requerir el Comité la asistencia a sus sesiones de cualquier otro miembro del equipo directivo o del personal de la Cooperativa y de los auditores de cuentas.

El Comité quedará válidamente constituido cuando asistan a la reunión más de la mitad de sus componentes. Cada miembro del Comité tendrá un voto y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos. El voto del Presidente dirimirá los empates. El Comité extenderá acta de sus sesiones y mantendrá informado al Consejo de lo tratado en las mismas, del resultado de sus trabajos y de las decisiones adoptadas, todo ello respecto de las cuestiones de mayor relevancia.



En las cuestiones no contempladas en los apartados anteriores se aplicarán por analogía las normas de funcionamiento establecidas para el Consejo Rector. Asimismo, el Comité de Auditoría y Cumplimiento Normativo podrá contar con un Reglamento aprobado por el Consejo Rector conforme a propuesta presentada por el propio Comité. Dicho Reglamento desarrollará y concretará sus normas de funcionamiento.

A fecha 31/12/2022 este Comité está integrado por cuatro miembros y se han reunido en trece ocasiones durante el ejercicio.

- Comité de Nombramientos y Comité de Remuneraciones

El Consejo Rector constituyó un Comité Nombramientos y un Comité de Remuneraciones diferenciados formados por Consejeros no ejecutivos. Al menos un tercio de los miembros y, en todo caso el Presidente de ambos- que será elegido por el Consejo Rector- deben cumplir las condiciones para su calificación como Consejeros independientes. El Consejo Rector determinará el número concreto de Consejeros que los integren, con un mínimo de tres.

Los Comités se reúnen cuantas veces se estime conveniente a convocatoria de su Presidente, a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus miembros, debiendo ser la asistencia personal, no cabiendo la representación.

Los Comités quedarán válidamente constituidos cuando asistan a la reunión más de la mitad de los componentes. Cada miembro de los Comités tiene derecho a un voto y los acuerdos se adoptan por mayoría simple de los votos emitidos. El voto del Presidente dirimirá los empates.

Los Comités extienden acta de sus sesiones y mantienen informado al Consejo Rector de lo tratado en las mismas, del resultado de sus trabajos y de las decisiones adoptadas, todo ello respecto de las cuestiones de mayor relevancia.

Los Comités podrán solicitar la asistencia a las reuniones de las personas que dentro de la Entidad tengan cometidos profesionales relacionados con sus funciones.

En las cuestiones no contempladas en los apartados anteriores son de aplicación las normas de funcionamiento establecidas para el Consejo Rector. Asimismo, los Comités podrán contar con un Reglamento aprobado por el Consejo Rector conforme a propuesta presentada por los propios Comités. Dicho Reglamento desarrollará y concretará sus normas de funcionamiento.

El Comité Nombramientos desempeña las funciones siguientes:



- Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
- 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 Consejo Rector, haciendo recomendaciones al mismo con respecto a posibles cambios.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de éste en su conjunto, e informar al Consejo Rector en consecuencia.
- Revisar periódicamente la política del Consejo Rector en materia de selección y nombramiento de los miembros de la Alta Dirección y formularle recomendaciones.
- Las funciones asignadas en el Manual de Procedimiento de Selección y Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave.
- Establecer un objetivo de representación del sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
- Ejercer las demás funciones que establezcan la legislación vigente, los Estatutos Sociales, así como las que fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

En el desempeño de su cometido, el Comité Nombramientos tendrá en cuenta, en la medida de lo posible y de forma continuada, la necesidad de velar por que la toma de decisiones del Consejo Rector no se vea dominada por un individuo o un grupo reducido de individuos de manera que se vean perjudicados los intereses de la Entidad en su conjunto.

El Comité de Nombramientos puede utilizar los recursos que consideren apropiados para el desarrollo de sus funciones, incluido el asesoramiento externo, y recibiendo los fondos adecuados para ello.

A los efectos de informar o valorar la idoneidad de los miembros del Consejo Rector y Titulares de Funciones Clave, el funcionamiento del Comité se sujetará a lo previsto en el Manual de Procedimiento de Selección y Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Titulares de Funciones Clave.

El Comité de Nombramientos consta de tres miembros y se ha reunido en ocho ocasiones durante el ejercicio 2022.



El Comité Remuneraciones desempeña las funciones siguientes:

- Será responsable de preparar las decisiones sobre remuneración que deban tomar el Consejo Rector y la Asamblea General, en particular con respecto a la remuneración de los miembros del Consejo Rector y del Consejo de Dirección, así como de otro personal identificado.
- Prestará apoyo y asesorará al Consejo Rector sobre la definición de la política de remuneración de la entidad, también para que dicha política de remuneración sea imparcial en cuanto al género y apoye la igualdad de trato del personal de género diverso
- Apoyará al Consejo Rector en el control de las políticas, prácticas y procesos de remuneración y del cumplimiento de la política de remuneración.
- Comprobará si la política de remuneración vigente está actualizada y propondrá cualquier cambio necesario.
- Revisará el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que el Consejo Rector pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo.
- Garantizará la idoneidad de la información proporcionada a los socios sobre las políticas y prácticas de remuneración, en particular, la propuesta de un aumento de la ratio entre la remuneración fija y variable.
- Evaluará los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital, y que la política general de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz y esté en línea con la estrategia de negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgos y los intereses a largo plazo de la entidad.
- Evaluará el logro de los objetivos de resultados y la necesidad de ajustes ex post al riesgo, incluyendo la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas.
- Revisará diversos escenarios posibles para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, y hará pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajustes ex ante al riesgo en base a los resultados de riesgo reales.

Al preparar las decisiones, el Comité de Remuneraciones tiene en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, los inversores y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público.



Cuando de acuerdo a la normativa aplicable deba haber representación del personal en el Consejo Rector, el Comité de Remuneraciones incluirá uno o más representantes del personal.

A cierre de ejercicio, el Comité de Remuneraciones lo formaban tres personas. A lo largo del ejercicio 2022 se ha reunido en 7 ocasiones.



Comité de Riesgos

De acuerdo con lo establecido en los artículos 37 y 38 de la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, a finales de 2014 se constituyó un Comité de Riesgos para ejercer la función de gestión de riesgos.

El Consejo Rector nombra en su seno un Comité de Riesgos formado por Consejeros que no desempeñen funciones ejecutivas y que posean los oportunos conocimientos, capacidad y experiencia para entender plenamente y controlar la estrategia de riesgo y la propensión al riesgo de la entidad. Dicha independencia incidirá en una mayor especialización y profundización en el seguimiento de los riesgos.

El Consejo Rector deberá determinar el número concreto de Consejeros que lo integren, con un número mínimo de tres. Al menos un tercio de los miembros, y en todo caso el Presidente, que será elegido de entre ellos por el Consejo Rector, deberán ser Consejeros independientes.

El Comité de Riesgos tiene como funciones específicas las recogidas en el reglamento del Consejo Rector (art 11 Bis), es decir:

- Asesorar al Consejo Rector sobre la propensión global al riesgo, actual y futura, de la entidad y su estrategia en este ámbito, asistiéndole en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia y las políticas concretas de gestión, supervisión y reducción de riesgos a los que la entidad esté o pueda estar expuesta.
- Vigilar que la política de precios de los activos y los pasivos ofrecidos a los clientes tenga en cuenta el modelo empresarial y la estrategia de riesgo de la entidad. En caso contrario, presentar al Consejo Rector un plan para subsanarla.
- Asesorar al Consejo Rector en la gestión y supervisión de todos los riesgos relevantes de la entidad.
- Asesorar al Consejo Rector en materia de stress test y planificación de capital en lo que a riesgos se refiere.
- Velar por que se asignen recursos adecuados para la gestión de riesgos y por la eficacia de la organización interna.
- Velar por que existan canales eficaces de información en materia de riesgos desde el Consejo Rector a la organización y viceversa, determinando, junto con el Consejo Rector, la naturaleza, la cantidad, el formato y la frecuencia de la información sobre los riesgos que deba recibir el propio comité y el Consejo Rector.



•

- Supervisar la valoración de los activos, el uso de calificaciones crediticias externas, los modelos internos relativos a riesgos y la Unidad de Gestión de Riesgos que depende funcionalmente del Comité

Colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales. Examinar si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

- Ejercer las demás funciones que en relación a las políticas de gestión de riesgos de la entidad establezcan la legislación vigente, los Estatutos Sociales, así como las que le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

En el reglamento se establece que el Comité de Riesgos se reunirá cuantas veces se estime conveniente a convocatoria de su presidente o a petición de cualquiera de sus miembros. Cada uno de éstos tiene un voto y los acuerdos se adoptan por mayoría simple, siendo el voto del presidente el que dirime los empates.

A cierre de ejercicio el Comité de Riesgos lo formaban cuatro personas. A lo largo del 2022 se ha reunido en 9 ocasiones

• Otros Comités

Pese a no participar directamente, el Consejo Rector recibe regularmente por parte de la Alta Dirección el descargo del Comité de Activos y Pasivos (COAP) y el Comité de Riesgo Operativo (CORO). Adicionalmente, los responsables del Comité de Activos y Pasivos y Comité de Riesgo Operativo pueden ser convocados a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo Rector.

• Informes

Los miembros del Consejo Rector, a través del portal designado a tal efecto, tienen acceso continuo a los siguientes informes (y versiones históricas).

- Plan Estratégico
- Plan de Gestión
- Informes de Auditoría Anual
- Informes de Riesgos
- Informe de Gobierno Corporativo



-
- Informe de Autoevaluación del Capital
- Informe con Relevancia Prudencial
- Fondo de Educación y Promoción
Memoria de Blanqueo de Capitales
- Memoria RSE

Asimismo, tanto por iniciativa propia como a iniciativa de la dirección, pueden acceder al descargo y/o los informes que consideren oportunos según interés o coyuntura.