EVALUACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA REMUNERATIVA DE CAJA LABORAL GESTIÓN, SGIIC, SA.

EJERCICIO 2024

Área de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo.

Caja Laboral Gestión, SGIIC, SA

MARZO 2025

1. Introducción

La política de remuneración de Caja Laboral Gestión, SGIIC, SA, establece en su articulado que el área de cumplimiento normativo, al menos una vez al año, realizará una evaluación interna de la aplicación de la política remunerativa al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración aprobados para someterla al Consejo de Administración de la Sociedad. Esta evaluación incluirá una descripción de las personas que componen a esa fecha, tanto el colectivo identificado, como los empleados cedidos en concepto de comisión de servicios a la Gestora por Laboral Kutxa.

2. Composición de los empleados de la Gestora y del Consejo de Administración.

A cierre de 2024 la distribución de los empleados por las distintas áreas de la gestora es la siguiente:

El Director General es Aitor García Santamaría

El área de riesgos y cumplimiento normativo está compuesta por Fernando Gil Crespo como responsable, Iker Marquinez Narro y Eneritz Lezea Bengoetxea.

El área de gestión, Front Office, está compuesto por José Manuel Ruiz Rodriguez como responsable, Nerea Clemente San Agustín, Jorge Martínez Justo, Aritz Urrestarazu Basagoitia, y Oihane Urcelay Arenaza.

El área de administración, Back Office, está compuesto por Sonia del Olmo Iturriarte como responsable, Matxalen Elortz Arteche, Ander López de Munain Aguirre y Maider Olabarria Cenicacelaya.

El departamento comercial lo forma Garbiñe Aramendi Azurmendi.

El Consejo de Administración lo forman las siguientes personas:

- Jose Carlos Maza Guzmán, presidente nombrado el 29/09/2016.

- Beñat Herce Leceta, consejero independiente nombrado el 25/09/2017.

- Sara Galino Calderón, consejera nombrada el 27/09/2021.

- Aitor García Santamaría, secretario consejero nombrado el 29/09/2016.

Los miembros del Consejo de Administración no ejercen profesionalmente en la gestora, excepto Aitor García Santamaría, Director General de la misma.

El Director General está contratado por la gestora, el resto del personal indicado es socio de trabajo de Caja Laboral Popular, S. Coop. de Crédito, y están cedidos a la Sociedad Gestora en régimen de comisión de servicios a tiempo completo.

En la política remunerativa de Caja Laboral Gestión, se define el colectivo denominado como "colectivo identificado" a aquellas categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, por lo que dentro de este colectivo entrarían los miembros del Consejo de Administración, el Director General, Aitor García Santamaría, y el responsable del área de gestión de riesgos y cumplimiento normativo, Fernando Gil Crespo.

3. APLICACIÓN DE CRITERIOS DE PROPORCIONALIDAD

La política de remuneraciones de Caja Laboral Gestión, teniendo en cuenta factores de tamaño de la entidad, simplicidad de la organización interna, la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas, recoge la aplicación del criterio de proporcionalidad en cuanto a lo no aplicación de los siguientes principios recogidos en el apartado 2 del artículo 46 de la LIIC:

a) La remuneración variable en instrumentos y retención que se recoge en el apartado m) de la normativa anteriormente descrita.

b) El aplazamiento al que hace referencia el apartado n) de la normativa anteriormente descrita.

c) La evaluación en un marco plurianual adecuado al ciclo de las IIC gestionadas de los resultados de estas al que se refiere el apartado h) de la normativa anteriormente descrita.

d) El hecho de que los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basen en resultados obtenidos en el trascurso del tiempo y se establezcan de forma que no recompensen los malos resultados según se recoge en el apartado k) de la normativa anteriormente descrita.

e) La inclusión de un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración que recoge el apartado l) de la normativa anteriormente descrita.

Asimismo, en base también al criterio de proporcionalidad, no se constituye el Comité de Remuneraciones previsto en el apartado 4 del artículo 46 bis de la LIIC, trasladando sus funciones al Consejo de Administración de la Sociedad.

4. Evaluación interna área de gestión de riesgos y cumplimiento normativo.

El área de gestión de riesgos y cumplimiento normativo evalúa en general, y teniendo en cuenta la recomendación planteada, como correcta la aplicación en el ejercicio 2024 de las políticas y procedimientos recogidos en la política de remuneraciones de la Entidad Gestora, tanto en lo que se refiere a los principios aplicables a la remuneración con carácter general como los aplicables exclusivamente al colectivo identificado.

La estructura de remuneraciones de la entidad respecto al ejercicio 2024 ha cumplido con los principios aprobados en la política de remuneraciones, y con la legislación aplicable, teniendo en cuenta que no se han tenido en cuenta determinados principios recogidos normativamente, según se recoge en el apartado anterior, y además no entrado en confrontación con la normativa interna de la entidad.

No se ha tenido constancia alguna de la percepción por parte del personal de gratificaciones, incluidas las que podrían percibirse de centros de negociación por dirigirles órdenes por cuenta de las carteras gestionadas, que sean desproporcionadas y puedan interpretarse como condicionante del desempeño de sus funciones.

En la aplicación de la política remunerativa se han integrado riesgos de sostenibilidad.

La retribución variable, sobre todo en el caso del colectivo identificado, pero también respecto al resto de empleados, no supone sobre las retribuciones totales un porcentaje que se pueda considerar inadecuado, por lo que se da cuenta al principio general aprobado que demanda una retribución fija suficientemente elevada sobre la remuneración total, para que los componentes fijos y variables estén debidamente equilibrados. En concreto, y para el total del personal, el porcentaje de la retribución fija sobre el total ascendió a un 89,63%.

Además, y sobre la retribución variable, se da cuenta del cumplimiento de los siguientes puntos:

- Desde el punto de vista de la gestión de riesgos, se ha llevado a cabo en un contexto que resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la sociedad y su perfil de riesgo. En este sentido el total de la retribución variable ha supuesto en el ejercicio 2024 un 0,83% del beneficio de la entidad en el mismo periodo, y un 0,43% del patrimonio neto a cierre de ejercicio.
- El importe de esta se ha calculado en base a objetivos tanto colectivos del grupo, teniendo en cuenta riesgos extrafinancieros, como individuales y de cada área, no teniéndose en cuenta en este último apartado los resultados de las otras áreas. En concreto, para el personal que se ocupa de la función de riesgos, sus objetivos no se han visto afectados por los resultados de las otras áreas de la entidad.
- No se ha abonado mediante instrumentos o métodos que hubieran podido permitir eludir los requisitos normativamente recogidos.
- En ningún caso ha sido superior al 100% del componente fijo de cada individuo. En el caso del director general la retribución variable ha supuesto un 25,95% de su retribución bruta total (35,04% de la retribución fija), y en el caso del responsable del área de gestión de riesgos y cumplimiento normativo este porcentaje ascendió a un 14,25% (16,62% de la retribución fija).

Por último, como recomendación para contemplar en la política de remuneraciones de la gestora se apunta las siguiente:

- Incluir en la mencionada política una metodología de evaluación cuantitativa y cualitativa de las diferentes áreas de la entidad para la retribución variable, así como de un procedimiento del reparto de la misma.