



16. Política de remuneración

a) El Comité de Remuneraciones

Caja Laboral tiene establecidas unas políticas y prácticas en materia de remuneración acordes a las distintas normativas publicadas en los últimos años.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de los Estatutos Sociales, el Consejo Rector es el órgano social al que entre otras competencias, le corresponde la alta gestión, la supervisión de los directivos y la aprobación de la política retributiva de la entidad. Este órgano, en su sesión de 29 de abril de 2016, acuerda constituir como comités diferenciados el Comité de Nombramientos y el Comité de Remuneraciones, en cumplimiento de la Norma 26 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

Entre las actuaciones más destacadas del Comité de Remuneraciones en 2022 destacan:

- Informar al Consejo Rector sobre diferentes propuestas retributivas.
- Propuesta de aplicación de la Retribución Variable Individual del ejercicio 2022 para los miembros del Colectivo Identificado.
- Propuesta de formulación de objetivos RVI 2022 para los miembros del Colectivo Identificado.
- Propuesta normativa de la Retribución Variable Individual para el ejercicio 2022.
- Determinar la composición del Colectivo Identificado y presentación del Anejo VIII.
- Realizar el informe anual de la política de remuneraciones para su aprobación por el Consejo Rector.

b) El sistema retributivo

Caja Laboral Popular Coop. de Crédito es una cooperativa de crédito que cuenta con socios/as de trabajo cuya vinculación con la entidad no es de carácter laboral sino societario y a los que resulta de aplicación su propio sistema retributivo fijado por los acuerdos adoptados por sus órganos sociales.

La Entidad también cuenta con trabajadores/as por cuenta ajena a los que resulta de aplicación el Estatuto de los trabajadores, el Convenio Colectivo de Cooperativas de crédito y el resto de acuerdos laborales que, suscritos de forma individual o colectiva, se encuentren vigentes.



En el caso de las personas socias de trabajo, el coste laboral viene dado por el Anticipo Laboral del que forman parte el Anticipo de Consumo y la Cuota de Provisión de la forma siguiente:

- El anticipo de consumo es la retribución abonada a los socios/as de trabajo por su prestación de trabajo, del que formará parte la remuneración variable de carácter complementario y contingente que al efecto pueda establecerse.
- La cuota de provisión es la parte abonada por la Cooperativa a Lagun-Aro EPSV o a otras entidades u organismos que pudieran cubrir la asistencia sanitaria y previsión social de los socios de trabajo.

La Normativa interna de Remuneración y Valoración aprobada por el Consejo Rector de la Cooperativa establece la estructura básica de la remuneración fija a través de la composición y cálculo del anticipo laboral y el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

La política retributiva de aplicación en la entidad tiene un componente variable con una modalidad colectiva y otra individual de aplicación general a todos los socios de trabajo. No existe retribución variable garantizada.

La política retributiva a nivel consolidado está en línea con la política de la Entidad matriz, pero teniendo en cuenta la normativa propia sectorial.

c) Retribución variable: conexión entre la remuneración y los resultados de la entidad.

La Retribución Variable Colectiva (RVC) se determina en función del comportamiento del Índice de Eficiencia real y del Beneficio después de impuestos (BdI) comparándolos con los previstos en el Plan de Gestión de cada año. La cuantía a repartir se fija como un porcentaje sobre los excedentes netos objeto de distribución o excedentes disponibles, según una tabla aprobada a tal efecto. Este componente retributivo se asigna a todos los socios/as de trabajo en una cuantía proporcional a la base computable de cada socio (la base computable es la suma del anticipo laboral y la retribución variable individual de cada socio/a).

La Retribución Variable Individual (RVI) se establece en función de la consecución de una serie de objetivos o resultados cuantitativos y cualitativos de acuerdo con el cumplimiento de objetivos individuales, de equipo y de la entidad dentro de una gestión prudente de los riesgos. Esta medición de variables cuantitativas y cualitativas es complementada con unos criterios discrecionales. La cuantía de la RVI se determina para cada socio/a aplicando el valor monetario del punto correspondiente al grupo profesional al que pertenece por el número de puntos asignados en función de los objetivos logrados en cada ejercicio.

En la remuneración total los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados: el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que se puede aplicar una política plenamente



flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, a tal punto que no es posible pagar estos componentes.

El total de la remuneración variable se reduce de forma considerable en escenarios poco favorables de rentabilidad o solvencia de acuerdo con el marco de apetito al riesgo de la entidad, siendo posible su total eliminación, por la aplicación de ajustes ex ante al riesgo.

La remuneración variable no genera incentivos que induzcan al personal competente a anteponer sus intereses, o los de la Caja, a la de los clientes. En este sentido, se evita, en particular, vincular la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos. Además, la evaluación del desempeño no tiene como criterio único los volúmenes de ventas; sino que incorpora también criterios cualitativos que valoran el cumplimiento de las normas de conducta exigibles a la Caja y los procedimientos internos con el fin de incentivar la actuación en beneficio del interés del cliente.

En ningún caso el componente variable será superior al 100% del componente fijo de la remuneración.

d) Última revisión y cambios introducidos en la Política de Remuneraciones

El 4 de noviembre de 2022 el Consejo Rector adoptó el acuerdo de actualizar y aprobar la Política de Remuneraciones de Caja Laboral Popular Coop. de Crédito que recoge los requisitos generales de la política de remuneraciones de la Entidad, en cumplimiento del artículo 33 de la Ley de 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia, incluidos los de la remuneración variable de las categorías del personal que conforman el colectivo identificado y su descripción. Asimismo, la política cuenta con el posicionamiento favorable del Comité de Riesgos de fecha 28.09.2022

e) El Colectivo Identificado

Constituyen el “colectivo identificado” todas las personas cuyas actividades inciden de forma significativa en el perfil de riesgo de la entidad, incluyéndose en el mismo:

- Todos los miembros del Consejo Rector de Caja Laboral.
- Director General de Caja Laboral.
- Resto del Consejo de Dirección de Caja Laboral
- Directora del departamento de Cumplimiento Normativo
- Director del departamento de Auditoría Interna
- Directora del departamento de Control Global del Riesgo
- Responsable del Servicio de Atención al Cliente (SAC)



- Directora del departamento de Tesorería y Mercados
- Director del departamento de Gestión de Riesgos
- Director de la Red de Empresas
- Directora del departamento de Canales y Medios de Pago
- Los miembros del consejo de administración de Seguros Lagun-Aro Vida S.A
- Los miembros del consejo de administración de Seguros Lagun-Aro S.A.
- Los miembros del consejo de administración de Caja Laboral Banca Seguros O.B.S.V., S.L.U.
- Los miembros del consejo de administración de Caja Laboral Gestión S.G.C.I.I.C., S.A.
- Los miembros del consejo de administración de Caja Laboral Pensiones G.F.P., S.A.
- Director departamento Asesoría Jurídica
- Directora departamento Intervención
- Director departamento Planificación
- Director departamento Personas
- Director departamento Desarrollo
- Director departamento Seguridad
- Director departamento de Gestión Riesgos
- Todos los miembros de la Comisión Delegada
- Todos los miembros del COAP
- Todos los miembros de la Comisión de Operaciones Principal
- Director del departamento de Desarrollo de Negocio Particulares.
- Director del departamento de Desarrollo de Negocio Empresas.
- Director del departamento de Organización.
- Jefe Gestión de Terceros
- Jefe Gestión Económica de RRHH



- Jefe Seguridad Lógica y CISO

Cada año, el Comité de Remuneraciones determina la composición del Colectivo Identificado en base a procedimientos internos que incluyen tanto criterios internos de selección, complementarios a los indicados en el Reglamento Delegado (UE) n.º 923/2021, como criterios de exclusión, a partir de la identificación de actividades que se considere que no tienen una incidencia importante en su perfil de riesgos, de acuerdo con lo señalado en el artículo 6.2 del citado reglamento delegado.

Durante el ejercicio 2022 el Colectivo Identificado está constituido por 53 personas diferentes, de las cuales 49 han percibido algún tipo de retribución por parte de la Entidad.

f) Retribución variable del Colectivo Identificado: diferimiento y liquidación en instrumentos de capital

A los miembros del Colectivo Identificado les son de aplicación las mismas normas que al resto sobre retribución variable colectiva e individual. No existe retribución variable garantizada.

En cuanto a la Retribución Variable Individual, la Entidad tiene establecido un Sistema de Retribución Variable para Directivos que combina los resultados del individuo con los de su unidad organizativa y los resultados globales de la entidad, combinando criterios financieros y no financieros. Consta de los siguientes componentes:

- RON: Retribución por objetivos de negocio.
- ROE: Retribución por objetivos específicos del puesto.
- ASG: Retribución por objetivos ASG (sólo para miembros del Consejo de Dirección).
- Discrecionales: Retribución por asignación directa del mando en función del desempeño

Los objetivos RON son ratios, cifras e indicadores establecidos en el Plan de Gestión anual y pueden ser singulares o compartidos por varias unidades organizativas de ámbito y niveles diferentes. En la fijación de estos objetivos RON para el Colectivo Identificado, se tienen en cuenta la consecución de los resultados basada en una asunción prudente y responsable de los riesgos.

Los objetivos ROE hacen referencia por regla general al desarrollo de instrumentos de gestión, actividades, sistemas, informaciones, cambios organizativos y físicos que suponen avance y mejora estructural, y que permiten un mejor servicio al cliente. Estos objetivos están vinculados más directamente a las especificidades del puesto y pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos.



Los objetivos ASG se relacionan con variables Medio Ambientales, Sociales y de Buen Gobierno.

Un aspecto diferencial del Colectivo Identificado con respecto al resto del personal, es que, a través de uno de los ajustes ex ante, su Retribución Variable Individual (RVI) está supeditada al cumplimiento de unas determinadas variables core del Marco de Apetito al Riesgo (RAF) de tal forma que si una de las variables seleccionadas está por debajo del nivel de tolerancia al riesgo la RVI será cero, si alguna de las variables seleccionadas se encuentra entre el umbral de observación y en el nivel de tolerancia al riesgo la RVI disminuirá en un 10%. Únicamente en el caso de que todas las variables seleccionadas se sitúen por encima del umbral de observación la RVI será completa.

La evaluación de los objetivos se realiza anualmente al cierre de cada ejercicio, y se procede a la liquidación de la retribución variable si se dan los supuestos necesarios de rentabilidad y solvencia, considerando los criterios que a continuación se desarrollan en cuanto a diferimiento y liquidación en instrumentos de capital.

Para el diferimiento y la liquidación en instrumentos de capital de la retribución variable del Colectivo Identificado se consideran:

- **Diferimiento:** Se aplicará diferimiento desde el primer euro, cuando la cantidad resultante supere los 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total. En esos casos, se liquidará el 60% de la retribución variable anual en el ejercicio posterior a su devengo, mientras que el 40% restante se liquidará en los cuatro años siguientes, a razón de una cuarta parte cada año. No obstante, la proporción mínima de diferimiento podría llegar hasta el 60% de la retribución variable para aquellos miembros del colectivo identificado cuyo importe de remuneración tuviera la consideración de “*cuantía especialmente elevada*”.
- **Liquidación en instrumentos de capital:** Por los mismos motivos cuando la cantidad resultante supere esos 50.000 euros y represente más de un tercio de su remuneración total anual, el 50% de la retribución variable se liquidará en efectivo y el otro 50% en instrumentos de capital mediante aportaciones al capital social. Esta retribución en instrumentos de capital estará sujeta a las reglas de diferimiento y ajustes ex-post ya comentadas. Los instrumentos de capital entregados de esta forma no se podrán transmitir hasta pasado un año desde su entrega (retención de 12 meses).

g) Ratios entre remuneración fija y variable

En lo que se refiere a la Retribución Variable percibida por el “Colectivo Identificado” durante el ejercicio 2022, cabe indicar que se sitúa entre el 0% y el 23,6% de la remuneración fija.

h) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado



La información recogida hace referencia a los profesionales de la propia entidad Caja Laboral Popular Coop. de Crédito y demás entidades que en cada momento formen parte de su grupo de consolidación prudencial, sin perjuicio de las especificidades propias de cada sector, que son incluidos en el Colectivo Identificado por aplicación de las normas vigentes para su determinación.

A los miembros del Consejo Rector a excepción de su presidente se les retribuye a través de dietas de asistencia. Las personas pertenecientes a los consejos de administración de Seguros Lagun-Aro Vida S.A, Seguros Lagun-Aro S.A., Caja Laboral Banca Seguros O.B.S.V. S.L.U., Caja Laboral Gestión S.G.C.I.I.C., S.A. y de Caja Laboral Pensiones G.F.P. S.A. no han percibido durante el ejercicio 2022 remuneración alguna en calidad de consejeros o consejeras.

En la siguiente tabla se recoge la información sobre remuneración concedida en el ejercicio:

		Función de Supervisión del Órgano de Dirección	Función de Dirección del Órgano de Dirección	Otros miembros de Alta Dirección	Otro personal identificado
	Nº miembros	1	1	9	38
Remuneración Fija	Remuneración Fija Total (en euros)	142.157	159.376	995.094	2.000.742
	de la cual, en efectivo	142.157	159.376	995.094	1.934.133
	de la cual, otras modalidades (dietas)				66.609
Remuneración Variable	Remuneración Variable Total (en euros)	0	0	0	0
	de la cual, en efectivo	0	0	0	0
	de la cual, diferida	0	0	0	0

Tabla 30: Remuneración concedida respecto del ejercicio

En cuanto a la información sobre remuneraciones desglosada por tipo de función, se presenta la siguiente tabla:

	Remuneración Órgano de Dirección			Áreas de Negocio						Total
	Función de Supervisión del Órgano de Dirección	Función de Dirección del Órgano de Dirección	Total Órgano de Dirección	Banca de Inversión	Banca Minorista	Gestión de Activos	Funciones Corporativas	Funciones de Control Interno Independiente	Resto	
Nº de miembros	1	1	11	0	2	6	3	12	15	49
del cual, miembros del órgano de dirección	1	1	11							
del cual, miembros de alta dirección				0	0	0	0	0	0	0
del cual, otro personal identificado				0	2	6	3	12	15	38
Remuneración Total del Colectivo Identificado (en euros)	142.157	195.476	1.577.431	0	184.962	481.389	218.859	327.406	1.227.999	4.018.045
de la cual, retribución variable	0	36.100	280.804	0	37.595	90.500	44.399	58.280	209.099	720.676
de la cual, retribución fija	142.157	159.376	1.296.627	0	147.366	390.889	174.460	269.126	1.018.900	3.297.369

Tabla 31: Remuneración del Colectivo Identificado

No se ha producido liquidación de la retribución variable en forma de instrumentos de capital, no existen remuneraciones diferidas pendientes de pago ni hay remuneraciones superiores a un millón de euros.

i) Remuneración de los miembros que realizan funciones de Control Interno Independiente

Al igual que el resto de personal, la remuneración de las personas titulares de una función de control se compone de una parte fija y otra variable. La retribución fija constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que



puede aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, a tal punto que es posible no pagar estos componentes. La retribución variable consta de dos partes: una modalidad colectiva que se determina en función del comportamiento del Índice de Eficiencia real y del Beneficio después de impuestos (BDI) comparándolos con los previstos en el Plan de Gestión de cada año y una modalidad individual que se establece en función de la consecución de una serie de objetivos o resultados cuantitativos/cualitativos de acuerdo con el cumplimiento de una serie de objetivos de negocio de la entidad, y otros objetivos de carácter no financiero relacionados con la actividad propia de la función. Tanto la formulación como la evaluación de los objetivos individuales depende directamente del consejo rector a través de su comité de remuneraciones.