



Prácticas y políticas de remuneración

| Prácticas y políticas de remuneraciones

El principal objetivo de la Política de Remuneración es alinear los objetivos de los empleados con los intereses a largo plazo de la Entidad. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centra en los resultados a largo plazo y tiene en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados.

La valoración de los resultados se realiza, siempre y cuando sea posible, en un horizonte plurianual, garantizando de esta manera que se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparte a lo largo del ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

De este modo se incluyen elementos de remuneración ligados al Plan Estratégico que persiguen el cumplimiento de los índices de riesgo determinados por el mismo, así como la realización de proyectos que permitan la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.

La Política de Remuneración tiene especialmente en cuenta que el riesgo asociado a la remuneración podría tener un impacto en el capital de la Entidad. En consecuencia, la Política considera el impacto de flujos en materia de remuneraciones en los planes de capital y los procesos de valoración del mismo. Por ello, el total de la remuneración variable no limita la capacidad de la Entidad para reforzar su capital base.

En cualquier caso, la Política garantiza el cumplimiento del principio de no discriminación por género y su coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

Por otro lado, en el diseño de esta Política se han considerado las Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID II) (“Directrices de la ESMA”), con el objeto de (i) evitar los conflictos de interés y (ii) buscar el alineamiento

con el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Sociedad en el corto, medio y largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de la Política de Remuneración son los siguientes:

- Atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión del riesgo sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Compatibilizar la Política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna y velar por una correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.
- Facilitar una información transparente de las políticas y las prácticas de remuneración.
- Ser una Política no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Contribuir a una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), siendo coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos relacionados con los riesgos ASG, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgos, incluido en lo referente a los intereses a largo plazo de la Entidad.

De cara a cumplir con los principios y objetivos anteriormente descritos, quedan prohibidas las siguientes actuaciones:

- Remuneración variable garantizada: la Entidad no garantiza el pago de remuneraciones variables. Con carácter excepcional y siempre que la Entidad mantenga una base sana y sólida de capital, se permite la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limita al primer año de empleo.
- Estrategias de cobertura o seguros: no se admiten estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable.

El Consejo de Administración es el responsable de la aprobación y correcta aplicación de la Política de Remuneración, revisando periódicamente los principios establecidos en materia de remuneraciones para garantizar una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

Para ello, el Banco dispone de un Comité de Remuneraciones cuya composición, que cumple con los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, era la siguiente a 31 de diciembre de 2024:

Comité de Remuneraciones	
Miembro	Cargo
D. Antonio Aguilar-Amat Caballero	Presidente
D. Manuel Ruiz Escudero	Vocal
D. Cipriano García Rodríguez	Vocal

Durante el ejercicio 2024 el Comité de Remuneraciones se reunió en tres ocasiones, desempeñando las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Administración del Banco:

- Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo de Administración que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité. El referido informe será sometido al Consejo de Administración, dando cuenta en su caso del mismo a la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad.

Asimismo, corresponde al Comité preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos del Banco, que el Consejo de Administración adopta teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en el Banco, así como el interés público.

- Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo, así como la de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales inciden de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.
- Informar al Consejo de Administración sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en el Banco, velando por la observancia de dicha política retributiva 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, etc.). Con este objetivo revisa anualmente los principios en los que está basada la misma y verifica el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.

- Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
- Proponer al Consejo de Administración para que lo eleve a la Junta General de Accionistas, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Banco sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto, sobre el mantenimiento por el Banco de una base sólida de capital.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en el Reglamento del Comité o le fueran atribuidas por decisión del Consejo de Administración.

Como resultado del proceso de revisión y mejora constante, la Política de Remuneración de Banco Cooperativo Español y sus filiales se encuentra alineada con los estándares exigidos, lo que ha sido constatado mediante informe emitido por un experto independiente (Deloitte).

Adicionalmente, el Banco dispone de un Comité de Nombramientos cuya composición, que cumple con los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, siendo la siguiente a 31 de diciembre de 2024:

Comité de Nombramientos	
Miembro	Cargo
D. Antonio Aguilar-Amat Caballero	Presidente
D. Manuel Ruiz Escudero	Vocal

D. José Luis García-Palacios Álvarez	Vocal
--------------------------------------	-------

Durante el ejercicio 2024 el Comité de Nombramientos se reunió en dos ocasiones, desempeñando las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Administración del Banco:

- Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración 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, informado de todo ello al Consejo de Administración.
- Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo de Administración para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
- Evaluar periódicamente y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo cuando lo considere conveniente.
- Realizar la valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, de los directores generales o asimilados y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave del Banco (las “Personas Sujetas”), de conformidad con el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.

Asimismo, el Comité evalúa periódicamente y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de éste en su conjunto, informando al Consejo en consecuencia.

- Proponer a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el “Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de

Personas Sujetas conforme a la Ley 10/2014, al Real Decreto 84/2015 y a la Circular de Banco de España 2/2016.

- Determinar los programas de formación, tanto inicial como periódica, que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo de Administración. Asimismo, el Comité elabora un “Programa de integración” que se facilita a todos los Consejeros en el momento en el que tomen posesión de su cargo, en el que se incluye la información que a juicio del Comité es de necesario conocimiento por el Consejero para el correcto desempeño de su cargo.
- Proponer al Consejo de Administración la modificación del “Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad.
- Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establece en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten los miembros del Consejo de Administración.
- Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de Consejeros, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
- Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo de Administración o por la Junta General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo de Administración.
- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
- Considerar los objetivos de la política de diversidad.
- Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas conforme a su Reglamento o atribuidas por decisión del Consejo de Administración.

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

El tamaño de la Entidad y su exposición geográfica permiten que la Política de Remuneración se aplique a toda la Entidad por igual, sin que haya diferencias por regiones o líneas de negocio.

Prácticas de remuneración del colectivo identificado

La determinación de los miembros del colectivo identificado se lleva a cabo siguiendo lo establecido en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (LOSS), el Reglamento Delegado (UE) nº 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva.

La Entidad entiende que, de acuerdo con su actual estructura de control y gestión del riesgo, ninguna persona puede tomar decisiones en materia de riesgos que puedan poner en peligro la organización en su conjunto, sus resultados o su base de capital, ya que se exige que las decisiones se adopten por las instancias competentes en función de un esquema de delegación establecido. El colectivo identificado lo constituyen los consejeros y la alta dirección, así como otro personal que a juicio de la Entidad incide de manera importante en el perfil de riesgo de la misma, siendo su

composición revisada anualmente por el Comité de Remuneraciones y propuesta para su aprobación al Consejo de Administración.

Con carácter adicional a los principios de la Política de Remuneración de la Entidad anteriormente descritos, el modelo de retribución aprobado por el Consejo de Administración a propuesta del Comité de Remuneraciones tiene, entre otras, las siguientes características:

- El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado no puede superar, en ningún caso, el 100% del componente fijo. El aumento de esta ratio máxima necesita la aprobación expresa de la Junta General de Accionistas del Banco, debiendo seguir el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.
- La Política aplicable ha sido diseñada de manera que exista una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables.
- Los elementos de la retribución variable anual están vinculados, entre otros, a la consecución de los siguientes objetivos:
 - o Objetivos de desarrollo profesional.
 - o Objetivos de carácter cuantitativo.
 - o Objetivos de carácter cualitativo, entre los que se encuentran los relativos a proyectos y calidad. A este respecto, los objetivos de calidad dependen de cada área o departamento.
 - o Evaluación del desempeño, en la que se medirán factores relacionados con la orientación al cliente y resultados, liderazgo y colaboración, proactividad y excelencia.
- La Entidad no garantiza el pago de remuneraciones variables.
- Para la determinación de la remuneración variable se tienen en cuenta, junto a la evolución del negocio, criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como por ejemplo el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de éstos.

- El sistema retributivo es lo suficientemente flexible, de modo que la aplicación de la Política permite la posibilidad de no abonar remuneración variable alguna.
- No existe una vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos. La Política de Remuneración del Banco está diseñada para no incitar a los empleados a favorecer sus propios intereses o los de la Entidad en detrimento de sus clientes.
- La Política de Remuneración tiene en cuenta el impacto que las remuneraciones variables pueden tener impacto en el capital de la Entidad y valora el impacto de flujos en materia de remuneraciones en los planes de capital y los procesos de valoración del mismo, al establecer que la remuneración variable total no limita la capacidad de la Entidad para reforzar su base de capital.
- Los ajustes ex-post de la retribución variable de la Entidad permiten que ésta se reduzca (cláusulas “*malus*”) o se recupere (cláusulas “*clawback*”) en caso de que se produzca un incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

Adicionalmente, todos los riesgos a los que está sujeta la actividad del Banco son tenidos en cuenta para el devengo de la retribución variable y es imprescindible el cumplimiento de los parámetros de riesgo a los que esté sometida el área que corresponda. En caso de incumplimiento de alguno de estos parámetros, la retribución variable anual se verá ajustada en función de la gravedad del incumplimiento, pudiendo dar lugar a la pérdida de la retribución variable ligada a la consecución del objetivo. No obstante, en función del área donde las personas afectadas prestan su actividad, se tienen en cuenta de una manera preponderante los siguientes riesgos:

Área	Riesgo	Medidas
Dirección General	Crédito	Cumplimiento de los límites establecidos por el Consejo de Administración

	Mercado	VaR y límite de pérdidas
	Tipo de Interés	Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés
Tesorería / Mercados de Capitales	Crédito	Cumplimiento de los límites de contrapartida
	Mercado	VaR y límite de pérdidas
	Tipo de Interés	Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés
Comercial Banca Patrimonial y de Clientes	Crédito	Índice de morosidad

Asimismo, para el devengo de la retribución variable del colectivo identificado de la Gestora de Fondos de Inversión es imprescindible el cumplimiento de los parámetros de riesgo a los que está sometida la actividad de ésta.

Con las excepciones contempladas por la legislación vigente, se procede al diferimiento en la liquidación de la retribución variable conforme a los siguientes principios:

- Diferimiento del 40% durante un periodo de cuatro años de acuerdo con el siguiente calendario (“Retribución Variable Diferida”):
 - o Un cuarto, en el primer aniversario de la fecha prevista para la generalidad de los empleados y directivos del Banco (“Fecha de Abono General”). 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.
 - o Un cuarto, en el segundo aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.
 - o Un cuarto, en el tercer aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.
 - o Un cuarto, en el cuarto aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.

- Liquidación (abono) del 60% restante de la siguiente manera:
 - o 50% en metálico en la Fecha de Abono General.
 - o 50% en instrumentos con período de retención de un año, es decir, no podrá ser efectivo antes del primer aniversario de la Fecha de Abono General.

Por lo que respecta a los instrumentos en los que se abona la retribución variable, la Política de Remuneración incluye una cláusula en virtud de la cual el Banco abona, al menos, el 50 por 100 de la retribución variable mediante un instrumento vinculado con la evolución positiva o negativa de los fondos propios totales del Banco y de sus sociedades dependientes, al objeto de ligar la remuneración variable con los resultados, positivos o negativos, de la Entidad, y alinear de esta manera la Política con los principios exigidos por la normativa aplicable en materia de remuneraciones a las entidades de crédito. A este respecto, el instrumento de capital que se entrega a los miembros del Colectivo Identificado como parte de su retribución variable está sometido a una política de retención de un año.

La Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en su artículo 32.1, incluye la posibilidad expresa de que los requisitos sobre remuneraciones se apliquen en las entidades de crédito *“de manera acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades”* (principio de proporcionalidad).

Con fecha de 28 de abril de 2021 se publicó el Real Decreto-ley 7/2021 que transpone la CRD V al ordenamiento jurídico español, modificando la Ley 10/2014 e incluyendo en el artículo 34.2 de la citada ley la transposición **del principio de proporcionalidad** prácticamente en los mismos términos a los señalados en la CRD V:

“No obstante lo dispuesto en el apartado 1, los requisitos establecidos en sus letras l) y m) y en el segundo párrafo de la letra ñ), no se aplicarán a:

a) las entidades que no tengan la consideración de “entidad grande” de acuerdo con el artículo 4.1.146) del Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, y cuyo valor de activos sea, en

promedio y de forma individual, conforme a esta ley y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, sea igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a cuatro años.

b) el personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total”.

Como consecuencia de ello, la Entidad se encuentra exenta de cumplir con los siguientes requisitos en relación con el personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros o represente más de un tercio de su remuneración anual total:

- Pago en instrumentos de un 50% de la retribución variable.
- Diferimiento de un 40% en un periodo de entre cuatro y cinco años.
- Retención de los beneficios discrecionales de pensión durante los cinco años siguientes al abandono de la Entidad.

El personal del colectivo identificado de la Entidad que se benefició en 2024 de estas excepciones ascendió a 22 personas, habiendo percibido en dicho año una remuneración total de 2.347 miles de euros, desglosada en 1.893 de remuneración fija y 454 de remuneración variable.

La ratio entre la remuneración variable y fija del personal de la Entidad que cuenta con remuneración variable oscila entre el 1,5% y el 30%, por debajo del límite del 100% previsto en el artículo 34, apartado 1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Como ya se ha señalado, con objeto de garantizar una gestión sana y prudente, la Entidad no garantiza el pago de remuneraciones variables ni su Política de Remuneración contiene incentivos ni gratificaciones en caso de desvinculación laboral de personal del colectivo identificado.

El Comité de Remuneraciones revisa diversos escenarios para analizar la forma en que reaccionan las políticas y prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, realizando pruebas retrospectivas de los criterios empleados para

la concesión y el ajuste *ex ante* al riesgo, comprobando la suficiencia de éste y si se han subestimado riesgos, surgido nuevos o se han producido pérdidas inesperadas. Asimismo, se encuentran previstos ajustes *ex post* en las remuneraciones variables que impiden o limitan el pago de la misma, entre los que cabe destacar las cláusulas “clawback”.

En este sentido, la retribución variable, incluida la parte diferida, se paga únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad y se justifica en función de sus resultados, de los resultados de la unidad de negocio y del desempeño del empleado, contemplándose:

- Cláusula de reducción de la retribución variable (“*malus*”): se entiende por “*malus*” aquel mecanismo que impide el vencimiento del total o parte de la remuneración diferida de los miembros del colectivo identificado. La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma si durante el período de diferimiento concurren determinadas circunstancias. En cualquier caso, la reducción de la retribución variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos. En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la reducción de la retribución variable diferida, el Consejo de Administración acordará la cuantía de la retribución diferida que deba ser objeto de reducción.
- Cláusula de recuperación de la retribución variable (“clawback”): en caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable concurren determinadas circunstancias, la Entidad podrá exigir a la persona perteneciente al colectivo identificado la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que ésta tenga derecho a percibir. El Consejo de Administración acordará la cuantía de la retribución diferida que deba ser objeto de devolución a la Entidad.

Como establece la normativa aplicable, el personal con funciones de control interno debe ser independiente de las unidades de negocio que supervisa,

contando con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido. Para cumplir con lo mencionado, si bien la remuneración del mismo debe permitir a la Entidad contar con personal cualificado y con experiencia en su cometido, la remuneración es mayoritariamente fija para garantizar que es remunerado con independencia de las actividades que supervisa.

Impacto de los riesgos actuales y futuros en la política de remuneración

La Política de Remuneración para todo el personal del Banco y sus filiales es coherente con sus objetivos estratégicos y no promueve la asunción de riesgos excesivos. De este modo, si se produce alguna actualización de la Política se tiene en cuenta cualquier cambio en la estrategia de riesgo de la Entidad, de manera que las prácticas de remuneración sean acordes al nivel de apetito al riesgo establecido por el Consejo de Administración.

A tales efectos, el Comité de Remuneraciones analiza la forma en que la Política de Remuneración afecta a la cultura de riesgos de la Entidad, comunicando las deficiencias encontradas al Consejo de Administración, el cual tiene en cuenta las conclusiones obtenidas a la hora de aprobar, revisar y supervisar la política de remuneración.

Por su parte, el responsable de la función de gestión de riesgos de la Entidad contribuye a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo ajustes *ex post*), así como a evaluar la forma en que afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad.

Asimismo, la Entidad evalúa los procedimientos adoptados para garantizar que el proceso de remuneración tiene en cuenta todos los tipos de riesgos y comprueba que la Política de Remuneración promueve y es coherente con una adecuada gestión del riesgo.

De este modo, tanto el Consejo de Administración como el personal con funciones de control interno y comités colaboran estrechamente para garantizar que la Política de Remuneración es coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz que contempla tanto los riesgos actuales como los futuros.

En relación con el abono del 50% de la Retribución Variable en instrumentos, la Entidad dispone de los mecanismos adecuados conforme a lo establecido por la normativa y de acuerdo a lo estipulado en sus estatutos.

De acuerdo con la normativa aplicable, la remuneración variable se podrá reducir de forma considerable o en su totalidad cuando la Entidad obtenga unos resultados insatisfactorios. En este sentido, antes de aprobar el pago la Entidad verifica que se cumple el nivel mínimo de solvencia necesario para garantizar que cumple con una base de capital sana y sólida tras el pago, comprobando así mismo su impacto en los niveles de los indicadores de resultados de la Entidad, con especial atención al ROE y a la ratio de eficiencia.

En el caso de que los resultados sean insatisfactorios, la Entidad aplicará las siguientes medidas con respecto a la remuneración variable:

- Se aplicarán las medidas necesarias de ajuste por resultados, en particular la cláusula de reducción de la remuneración (*malus*).
- La Entidad no compensará la reducción de la remuneración variable realizada.
- Se destinará el beneficio neto de la Entidad correspondiente a ese año y el posible beneficio de los años siguientes a fortalecer la base de capital.

Puesto que una remuneración variable basada en resultados a corto plazo fomenta la asunción excesiva de riesgos, la Política de Remuneración de la Entidad tiene en cuenta los resultados a largo plazo, de modo que una parte suficiente de la remuneración variable pueda ajustarse según los resultados de los riesgos a lo largo del tiempo mediante ajustes *ex post* al riesgo.

Para ello, el Banco cuenta en primer lugar con un calendario de diferimiento (descrito con anterioridad) que alinea adecuadamente la remuneración del personal con las actividades de la Entidad, el ciclo económico, el perfil de riesgo y las responsabilidades y competencias de los miembros del colectivo identificado cuya remuneración exceda de 50.000 euros o represente más de un tercio de su remuneración anual total.

La Política de Remuneración se encuentra sometida anualmente a una evaluación interna con el objetivo de verificar el cumplimiento de lo establecido por el Consejo de Administración en materia de remuneraciones. En 2024 la política de remuneraciones no sufrió variaciones.

La combinación de todos estos elementos conforma un sistema retributivo equilibrado y coherente con la estrategia del Banco y sus filiales, así como con sus valores y con los intereses de sus accionistas.

Las remuneraciones del colectivo identificado en el ejercicio 2024 por categorías, componente de retribución, instrumentos y diferimiento se encuentran recogidas en la siguiente tabla:

EU REM1: Remuneración concedida respecto del ejercicio		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
Remuneración fija	Número de miembros del personal identificado	16	2	11	18
	Remuneración fija total	188	8	2.114	1.255
	De la cual: en efectivo	188	8	2.114	1.255
	(No aplicable en la UE)				
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0
	De la cual: otros instrumentos	0	0	0	0
	(No aplicable en la UE)				
	De la cual: otras modalidades	0	0	0	0
	(No aplicable en la UE)				
Remuneración variable	Número de miembros del personal identificado	0	0	11	18

Remuneración variable total	0	0	644	275
De la cual: en efectivo	0	0	318	275
De la cual: diferida	0	0	326	0
De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0
De la cual: diferida	0	0	0	0
De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	326	0
De la cual: diferida	0	0	326	0
De la cual: otros instrumentos	0	0	326	0
De la cual: diferida	0	0	0	0
De la cual: otras modalidades	0	0	0	0
De la cual: diferida	0	0	0	0
Remuneración total	188	8	2.758	1.530

Como puede observarse en el siguiente cuadro, en el ejercicio 2024 no se procedió al abono de remuneración variable garantizada ni a indemnizaciones a personal del colectivo identificado:

EU REM2: Pagos especiales al personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado)	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
Remuneración variable garantizada concedida				
Remuneración variable garantizada concedida — Número de miembros del personal identificado	0	0	0	0
Remuneración variable garantizada concedida — Importe total	0	0	0	0
De la cual: remuneración variable garantizada concedida abonada durante el ejercicio que no se tiene en cuenta en la limitación de las primas	0	0	0	0
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos				

anteriores y abonadas durante el ejercicio				
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado	0	0	0	0
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Importe total	0	0	0	0
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio				
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado	0	0	0	0
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Importe total	0	0	0	0
De las cuales: abonadas durante el ejercicio	0	0	0	0
De las cuales: diferidas	0	0	0	0
De las cuales: indemnizaciones por despido abonadas durante el ejercicio que no se tienen en cuenta en la limitación de las primas	0	0	0	0
De las cuales: indemnización más elevada concedida a una sola persona	0	0	0	0

Asimismo, ningún miembro del colectivo identificado percibió en el ejercicio 2024 una remuneración igual o superior al millón de euros.

La remuneración del Consejo de Administración del Banco es la establecida por los Estatutos en cada momento. En este sentido, existe una Política de remuneraciones de los consejeros del Banco que fue aprobada en la Junta General de accionistas celebrada el día 20 de junio de 2024. El acuerdo de aprobación se adoptó por unanimidad de todos los accionistas presentes, siendo el quórum de constitución de la Junta del 99,997%, asistiendo 29 entidades accionistas presentes con derecho a voto y 1 entidad accionista representada con derecho s a voto.

En las cuentas anuales en el punto 4. Información sobre los miembros del Consejo de Administración del Banco y Alta Dirección se puede ver el detalle de la retribución del Consejo de Administración, cuyos miembros forman parte del colectivo identificado conforme a la normativa vigente.

Los miembros del Consejo de Administración de la sociedad holding (Grucajural Inversiones) no percibieron ninguna remuneración durante 2024, ascendiendo a 12 miles de euros en el caso de la Gestora de Fondos de Inversión (Gescooperativo).

Por último, el siguiente cuadro recoge las cuantías de las remuneraciones diferidas concedidas por periodos de resultados anteriores, desglosadas según su consolidación en el ejercicio o en ejercicios futuros:

EU REM3: Remuneración diferida y retenida	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores	Del cual: que se consolida en el ejercicio	Del cual: que se consolida en ejercicios posteriores	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en el ejercicio	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en ejercicios futuros	Importe total del ajuste durante el ejercicio debido a ajustes implícitos ex post (es decir, modificaciones del valor de la remuneración diferida debidas a variaciones de los precios de los instrumentos)	Importe total de la remuneración diferida concedida antes del ejercicio y desembolsada realmente en el ejercicio	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores que se ha consolidado pero está sujeta a períodos de retención
Función de supervisión del órgano de dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
En efectivo	0	0	0	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Función de dirección del órgano de dirección	0	0	0	0	0	0	0	0
En efectivo	0	0	0	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de	0	0	0	0	0	0	0	0

EU REM3: Remuneración diferida y retenida	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores	Del cual: que se consolida en el ejercicio	Del cual: que se consolida en ejercicios posteriores	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en el ejercicio	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en ejercicios futuros	Importe total del ajuste durante el ejercicio debido a ajustes implícitos ex post (es decir, modificaciones del valor de la remuneración diferida debidas a variaciones de los precios de los instrumentos)	Importe total de la remuneración diferida concedida antes del ejercicio y desembolsada realmente en el ejercicio	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores que se ha consolidado pero está sujeta a períodos de retención
propiedad equivalentes								
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros miembros de la alta dirección	324	0	0	0	0	0	0	0
En efectivo	100	0	0	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros instrumentos	224	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Otro personal identificado	0	0	0	0	0	0	0	0
En efectivo	0	0	0	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0

EU REM3: Remuneración diferida y retenida	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores	Del cual: que se consolida en el ejercicio	Del cual: que se consolida en ejercicios posteriores	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en el ejercicio	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en ejercicios futuros	Importe total del ajuste durante el ejercicio debido a ajustes implícitos ex post (es decir, modificaciones del valor de la remuneración diferida debidas a variaciones de los precios de los instrumentos)	Importe total de la remuneración diferida concedida antes del ejercicio y desembolsada realmente en el ejercicio	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores que se ha consolidado pero está sujeta a períodos de retención
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Importe total	324	0	0	0	0	0	0	0