



POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y COLECTIVO IDENTIFICADO

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la política retributiva se rige por a los siguientes principios:

- Aprobación por parte del Consejo Rector de la Política de Remuneraciones.
- Revisión periódica por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que garantiza su efectiva y correcta aplicación.
- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la *Entidad*, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de interés.
- Valoración de los resultados en un horizonte plurianual, garantizando de este modo que se atiende a los resultados a largo plazo.
- Evaluación periódica interna.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos.
- Recompensa del nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- Alineación con las mejores prácticas y recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales y cumplimiento de la normativa vigente.

La política retributiva de la *Entidad* se estructura del siguiente modo:

- Una retribución fija basada en el nivel de responsabilidad que constituye una parte relevante de la remuneración total.
- Una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo sus principales características las siguientes:
 - Dependiente y adecuada al desempeño individual de los empleados y de sus respectivas unidades de negocio o control, así como a los resultados de la Entidad con una visión a largo plazo, considerando el impacto del ciclo económico subyacente, así como los riesgos presentes y futuros. En este sentido, la obtención de resultados mediocres o negativos reduce la remuneración variable, incluida la eventual recuperación de retribuciones ya satisfechas.
 - Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
 - Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, sin limitar la capacidad de reforzamiento de su solvencia.
 - Equilibrio entre las cantidades a percibir en metálico y en aportaciones al capital u otros instrumentos financieros de la Entidad, potenciando el compromiso con esta y su base de capital.
 - Consideración de objetivos no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su independencia.

Los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad constituyen, junto con los que ejercen funciones de control, el denominado “colectivo identificado”, cuya composición a 31 de diciembre del 2020 es la siguiente:

Nombre del “colectivo identificado”
Director General
Responsable Área de Medios
Responsable Área de Crédito
Responsable Área Financiera
Responsable Área de Intervención

Durante el año 2020 las remuneraciones del “colectivo identificado” descrito anteriormente, fueron las siguientes:

Remuneración	Fija	Variable	Total
Colectivo Identificado	379		379