

PRÁCTICAS Y POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

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 los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el Consejo Rector.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.
- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano de dirección, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna e independiente.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Supervisión por parte del órgano de dirección de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

Órgano Decisorio

En relación con lo previsto en la normativa vigente y, tal y como recogen sus propios estatutos sociales, el Consejo Rector de la Entidad se erige como máximo órgano decisor y garante de la aplicación de la política retributiva de Globalcaja, apoyándose para el desarrollo de esta función en la Comisión de Remuneraciones, comisión delegada del Consejo de carácter consultivo, que asiste a este en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas, velando por la observancia de la política retributiva de la Entidad.

La composición de la Comisión de Remuneraciones a 31 de diciembre de 2023 fue la siguiente, cumpliendo los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (un tercio del total, incluido el Presidente):

Cargo	Responsable	Categoría
Presidente	María del Mar Ramírez Méndez	Independiente
Secretario	Herminio Molina Abellán	No ejecutivo
Vocal	Rafael Torres Ugena	Independiente
Vocal	Rafael Mendoza Ballesteros	Consejero Laboral

Todos los consejeros que forman parte de la Comisión de Remuneraciones tienen una capacidad demostrada para desempeñar sus funciones en el seno de dicha comisión por su experiencia en banca y sus conocimientos en materia de remuneraciones.

Además, al pertenecer casi todos los miembros de la Comisión a otras comisiones del consejo (Ejecutiva, Auditoría, Riesgos y Nombramientos), se dispone de información permanentemente actualizada de los riesgos, base de capital y liquidez de la Entidad, lo que es particularmente relevante en la formulación de los sistemas retributivos, su control y la determinación de los importes concretos de la retribución variable, entre otros.

Los Estatutos Sociales de Globalcaja contienen una regulación básica de la Comisión de Remuneraciones que el Reglamento de la Comisión complementa y desarrolla, definiendo su composición, mandato y funciones.

Durante el ejercicio 2023 la Comisión de Remuneraciones se ha reunido en 5 ocasiones, desempeñando las funciones recogidas en su reglamento interno, conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja. Dicho reglamento se encuentra disponible en la página web de la Entidad.

Respecto a **las principales relaciones de la Comisión de Remuneraciones:**

Con el Consejo Rector

Al inicio de cada sesión del Consejo, la Presidenta de la Comisión de Remuneraciones informa a todos los Consejeros sobre los principales asuntos tratados en la última reunión de la Comisión.

Con la Dirección

Con el objetivo de que la Comisión de Remuneraciones conozca de forma directa la problemática de los negocios, se propicia desde la Comisión la comparecencia de Dirección General, a fin de que de su visión sobre determinados temas directamente vinculados al ámbito de la responsabilidad de la Comisión y tiene presencia recurrente en la misma.

Con el Área de Personas

En aras a mantener permanentemente informada a la Comisión, el Director de Personas informa periódicamente a esta Comisión sobre los cambios, en su caso, en los sistemas globales de retribución, revisión salarial anual, resumen de incrementos anuales realizados y programas globales de gestión de talento.

Colectivo Identificado

El “**colectivo identificado**” constituye la piedra angular del marco normativo prudencial, al que van dirigidos específicamente buena parte de las directrices, procedimientos de gobernanza, políticas y requerimientos de información y transparencia en el ámbito del sector financiero.

Para la determinación del colectivo identificado, Globalcaja dispone de un Modelo de determinación del colectivo identificado, que pretende dar cumplimiento a la normativa vigente, estableciendo un procedimiento interno a nivel de organización a los efectos de determinar, en base a las normas técnicas de regulación con respecto a los criterios cualitativos y criterios cuantitativos apropiados, las categorías de personal cuyas

actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de Caja Rural de Albacete, Ciudad Real y Cuenca, S.C.C.

Las categorías de personal del colectivo identificado de la Entidad corresponden con los consejeros y la alta dirección, así como otro personal que a juicio de la Entidad incida de manera importante en el perfil de riesgo de la misma.

Anualmente, la Comisión de Remuneraciones revisa el perímetro de dicho colectivo con la finalidad de identificar las personas de la Entidad que cumplen los parámetros señalados anteriormente y propuesta para su aprobación al Consejo Rector. Dicho proceso de identificación y autoevaluación periódica forma parte de la política general de remuneración de la Entidad.

A 31 de diciembre de 2023, el colectivo identificado de Globalcaja estaba formado por 37 personas.

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.

Sistema de Remuneración

Con relación al **sistema de remuneración** tanto de la Entidad como del Consejo Rector, la Comisión de Remuneraciones y el Consejo Rector han contado durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023 con el asesoramiento de la firma Ernst & Young Abogados, S.L.P. como experto externo independiente para la actualización de la política retributiva de Globalcaja con el objetivo de adaptarla a las exigencias de la normativa vigente y alinearla con las mejores prácticas de mercado.

El tamaño de la entidad y su exposición a una región geográfica determinada permite que la política de remuneraciones se aplique a toda la entidad por igual sin que haya diferencias por regiones o líneas de negocio.

A continuación, se exponen las características fundamentales de la Política Retributiva de Globalcaja:

Principios generales de la Política Retributiva de Globalcaja

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 los siguientes principios:

- **Gestión prudente y eficaz de los riesgos:** Que la Política sea compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

- **Alineación con los intereses a largo plazo:** que la Política sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluya medidas para evitar los conflictos de intereses.
- **Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables:** que la retribución variable en relación con la retribución fija no adquiera, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.
- **Multiplicidad de elementos:** que la configuración del modelo retributivo se encuentre integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido, seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.
- **Equidad interna y externa:** que la retribución recompense el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal de la Caja, velando por la equidad interna y la competitividad externa, y garantizando en todo momento que los modelos y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión ni raza.
- **Supervisión y efectividad:** que el Consejo Rector de la Entidad, apruebe y revise periódicamente los principios generales del Modelo Retributivo y sea responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- **Flexibilidad:** que las reglas para la gestión retributiva del colectivo de referencia incorporen mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.
- **Transparencia** que las normas para la gestión retributiva sean explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
- **Sencillez e individualización:** que las normas para la gestión retributiva estén redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.
- **Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos,** debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- **Integración de los riesgos de sostenibilidad:** que Globalcaja velará por la integración de los riesgos de sostenibilidad en la política de remuneración, en los términos previstos en la normativa vigente en materia de sostenibilidad, así como por su implementación progresiva a medida que avance el proyecto de sostenibilidad y los desarrollos regulatorios aplicables a la Entidad en la materia. En consecuencia, la política de remuneración de los asesores financieros tenderá a fomentar el asesoramiento en relación con los riesgos de sostenibilidad (o riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

En todo caso, el modelo de remuneración, aplicable a todos los empleados de la Entidad, será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (“ASG”), la cultura y los valores corporativos, la cultura del riesgo de la Entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos.

Principios de la Política Retributiva del Colectivo Identificado

La fijación de los componentes variables de la remuneración del colectivo identificado de Globalcaja se atiene a los siguientes principios, de conformidad con los requisitos normativos vigentes y de manera y en una medida acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades:

- El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado no podrá superar, en ningún caso, el 100% del componente fijo.
- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tiene en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- La remuneración está vinculada a los resultados, y su importe total se basa en una evaluación en la que se combinan los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados de la Entidad.
- La evaluación de los resultados se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
- Asimismo, al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectúa un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tiene en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual o del Incentivo a Largo Plazo, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable si se producen determinadas circunstancias.
- La Entidad no garantiza el pago de remuneraciones variables. La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no forma parte de posibles planes de remuneración.
- El total de la remuneración variable no limita la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable no se abona mediante instrumentos o métodos que facilitan el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
- La liquidación de la retribución variable tiene en cuenta el conjunto de requerimientos aplicables al colectivo identificado en materia de remuneraciones aprobados por la Comisión de Remuneraciones. Estos requerimientos se rigen por las normas de obligado cumplimiento que para las entidades de crédito establece el marco regulatorio vigente.
- Establecimiento de métricas y herramientas para el cálculo de la retribución variable con orientación plurianual y explícitamente relacionada con la asunción de riesgos.

Respecto a la política de pago de indemnizaciones por despido para el Colectivo Identificado, la Entidad se basa en los siguientes criterios:

- Se tienen en cuenta no solo los resultados del individuo, sino también de la unidad de negocio en cuestión y de la Entidad en su conjunto. Además, se consideran resultados plurianuales, teniendo en cuenta de este modo el transcurso del tiempo.
- No se recompensan resultados negativos o conductas inapropiadas.
- Serán objeto de reducción en caso de que la Entidad obtenga resultados negativos o resulte inadecuado para su ratio de solvencia.
- De existir un incumplimiento evidente que justifique el despido procedente del empleado, no se concederá el pago de la indemnización (sin perjuicio de una resolución judicial posterior que obligue a dicho pago). De igual modo, tampoco se concederá esta en caso de que el empleado dimita de manera voluntaria.

Estructura del Sistema de Remuneración general de la Caja

Los distintos componentes de la remuneración estarán equilibrados de forma que permitan asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración.

Los componentes de la remuneración serán:

- A) Retribución fija.
- B) Retribución variable basada en objetivos y desempeño.
- C) Otros elementos del modelo retributivo: Retribución flexible y beneficios sociales

La **retribución fija** constituye el elemento básico del Modelo Retributivo. Este concepto está vinculado por un lado al puesto de trabajo que el empleado ocupa, en base a criterios como el valor estratégico del puesto, los niveles de responsabilidad internos asignados y referente en el mercado, así como criterios de ajuste anuales basados en el desempeño y consecución de objetivos. Se trata de un Modelo de Retribución voluntario que supera y mejora las previsiones del Convenio Colectivo en materia salarial. Se basa en retribuir en base a las responsabilidades inherentes al puesto, fijándose unas bandas salariales en función del puesto y el compromiso/responsabilidades concretas asumidas por el empleado, sin distinción de género u otras cuestiones no intrínsecas al puesto.

La **retribución variable** está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos cuantitativos y cualitativos variarán anualmente conforme a lo definido en la política de remuneraciones de la Entidad:

- Elementos cuantitativos, en relación a objetivos de negocio y su grado de adecuación al perfil de riesgo
- Elementos cualitativos, en relación a la calidad de los resultados obtenidos, indicadores de cumplimiento normativo y la evaluación del desempeño de los perceptores

Los sistemas de retribución variable son moderados en relación a las referencias de mercado, cumplen con el principio de prudencia en la gestión del riesgo, están

orientados a mantener siempre el nivel de riesgos incurridos bajo el límite admisible marcado por la Entidad, y resultan coherentes con el mantenimiento de una sólida base de capital por parte del mismo, en línea con los requerimientos prudenciales.

La ratio entre la remuneración fija y variable del personal de la Entidad que cuenta con remuneración variable está 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.

Adicionalmente, la Política Retributiva de la Entidad cuenta con los mecanismos necesarios para asegurar la alineación de la retribución variable con el riesgo y con los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona objeto de la evaluación.

De manera que, la retribución variable anual de Globalcaja aplicable a todos sus empleados está condicionada a la existencia de dos factores:

- Por parte de la Entidad: i) a la obtención de resultados (resultados estratégicos y de negocio), y ii) a la consecución de los objetivos establecidos por la Caja.
- Por parte del empleado: i) A su contribución personal en la consecución de los resultados y los objetivos fijados (institucionales y estratégicos, individuales y de equipo, y de negocio y resultados), y ii) al grado de desempeño e implicación.

De esta forma, los **criterios generales** que son de aplicación a la remuneración variable de todos los empleados, son los siguientes:

- Resultados y cumplimiento de objetivos de la Entidad.
- Sistema común para todos los profesionales de la Entidad (Red de Sucursales y Servicios Centrales).
- Sistema específico para los empleados responsables de las unidades de control de Servicios Centrales, los miembros del servicio especializado de atención al cliente (en adelante, "SAC") y el personal implicado en la concesión de créditos.
 - Cuando los empleados responsables de las unidades de control de Servicios Centrales perciban remuneración variable, ésta se determinará separadamente de las unidades de negocio que controlen, incluyendo los resultados que se deriven de las decisiones de negocio en la que participen dichos profesionales, y tendrán objetivos que resulten independientes de las áreas de negocio que supervisen.
 - Del mismo modo, los métodos utilizados para determinar la remuneración variable de los miembros del SAC no deben comprometer la objetividad del personal del SAC ni su independencia. De esta forma, los parámetros considerados no dependerán de los objetivos y el desempeño de las unidades de negocio que supervisan, ni de otras circunstancias que puedan generar conflictos de interés.
 - La remuneración variable para el personal implicado en la concesión de créditos incluirá indicadores de calidad crediticia apropiados y de acuerdo con el marco de apetito de riesgo de la Caja.
- Valores de referencia para todos los puestos de la Entidad.
- Proceso de ajuste.
- Factores correctores: i) Factores correctores positivos y negativos sobre grado de cumplimiento de objetivos; ii) Objetivos cualitativos.

- Grado de cumplimiento de objetivos: i) Procedimiento de evaluación y seguimiento de cumplimiento de objetivos; ii) Escalas concretas de logro por niveles de responsabilidad.
- Proceso transparente de comunicación, liquidación y pago.

Por tanto, de conformidad con la normativa aplicable, la remuneración variable se podrá reducir de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados insatisfactorios. En este sentido, antes de decidir 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, y comprueba el impacto del mismo en los niveles de los indicadores de resultados de la Entidad.

Los principales indicadores que la Entidad considera para ajustar la remuneración variable son los siguientes:

- a) Cuenta de resultados
- b) Consecución de inversión y recursos
- c) Posicionamiento comercial
- d) Cuotas de mercado
- e) Evolución de NPL's
- f) Principales ratios financieros.

Dichos indicadores deberán tener una evolución favorable.

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, entre otras, 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.

Asimismo, en el sistema de retribución, se establece la posibilidad de recibir la retribución variable (en parte o en su totalidad), en aportaciones de capital de la Entidad.

Por último, el personal de la Entidad cuenta con una serie de **beneficios sociales** que aportan calidad a su remuneración y le permiten disfrutar de ventajas durante su relación laboral con la Entidad. Estos beneficios son los establecidos en el Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito más las medidas adicionales aprobadas por Caja Rural de Albacete, Ciudad Real y Cuenca, S.C.C. Los beneficios sociales podrán ser revisados por la Entidad en cualquier momento, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respecto a la normativa laboral y al Convenio aplicable.

Características específicas del sistema de retribución variable del colectivo identificado

- **Proporción con respecto a la retribución fija:** los miembros del colectivo identificado les son de aplicación las siguientes reglas en relación con la proporción entre los componentes fijos y variables:
 - El componente variable no es superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo;

- No obstante, la Asamblea General de la Entidad puede aprobar un nivel superior al previsto anteriormente, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo.

- **Retribución variable plurianual:** Globalcaja tiene implantado un modelo de retribución variable a largo plazo, con las siguientes finalidades: i) Mejorar el valor de la Entidad; ii) Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales; iii) Retener a determinados empleados “clave” en la Caja. Los planes de retribución variable plurianual tienen por objeto permitir a los empleados participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario referenciado a la retribución fija. Dichos planes tienen carácter extraordinario y se implantan por la exclusiva voluntad unilateral de la Entidad. Cada vez que Globalcaja decida implantar un nuevo incentivo plurianual, las condiciones para su devengo y cobro, así como el procedimiento establecido para su comunicación, reconocimiento, cálculo y entrega serán objeto de desarrollo en un modelo interno aprobado al efecto.

- **Cláusula de diferimiento:** De acuerdo con la normativa aplicable una parte sustancial de la remuneración variable operativa, en concreto, el 40 por 100 se diferirá durante un periodo de cuatro años (periodo de consolidación), adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades concretas de cada persona del Colectivo Identificado. Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cuatro años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por partes iguales. Con carácter excepcional, en el caso de elementos de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá el 60 por 100 del elemento de remuneración variable a cinco años, por partes iguales. En base a lo anterior, desde un punto de vista práctico el requisito de diferimiento se aplicará de la siguiente forma:
 - El 40 por 100 de la retribución variable anual se ha de diferir durante un periodo de 4 años y se abonará a razón de un 10 por 100 por año, aplicando a todo el Colectivo Identificado a excepción del Director General.
 - En el caso de Dirección General, el 60 por 100 de la retribución variable anual se ha de diferir durante un periodo de 5 años y se abonará a razón de un 12 por 100 por año.Lo dispuesto en el presente requerimiento quedará sujeto, en todo momento, a la aplicación del principio de proporcionalidad, detallado más adelante.

- **Pago en instrumentos:** Se abonará el 50% de la retribución variable en aportaciones al capital social de la Entidad. Estas aportaciones en Capital, están sometidas a una política de retención adecuada, concebida para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Caja. Esta retención es aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida, como a la parte del componente variable de remuneración no diferida.

La Entidad no cuenta con criterios específicos en cuanto a una participación mínima en el capital de la Entidad por parte del colectivo identificado.

Lo dispuesto en el presente requerimiento quedará sujeto, en todo momento, a la aplicación del principio de proporcionalidad, detallado más adelante.

- **Prohibición de operaciones de cobertura:** No se pueden utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración. En concreto, los miembros del colectivo identificado no pueden realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono.

- **Ajustes ex-post de las remuneraciones (malus y clawback):** La remuneración variable, incluida la parte diferida, se paga o se consolida únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate. Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”) que podrán aplicar hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En ellas se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección. Los criterios de aplicación de dichas cláusulas son los siguientes:
 - Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un perjuicio a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento de alguna de las normas internas de Globalcaja que, en su caso, le resulten de aplicación.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves

En cualquier caso, el importe total abonado por la Caja en concepto de Remuneración Variable a los componentes del Colectivo Identificado se realizará exclusivamente siempre que en modo alguno afecte al mantenimiento de una sólida base de capital en Globalcaja.

Respecto a la cláusula de diferimiento y pago en instrumentos, la LOSS y la CRD introducen unos umbrales objetivos a partir de los cuales las entidades de crédito pueden neutralizar determinados ajustes sobre la retribución variable del Colectivo Identificado.

En concreto, no serán aplicables los requisitos de (i) abono de la retribución variable en instrumentos y (ii) diferimiento de la retribución variable, previstos en el artículo 34 de la LOSS, en los siguientes supuestos:

- En el caso de entidades que no sean consideradas “entidad grande” según la definición del artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento 575/2013, y cuyo valor de activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso; y
- En el caso de miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y que la misma no represente más de un tercio de su retribución anual total.

En el caso de Globalcaja, atendiendo al principio de proporcionalidad, la neutralización de los ajustes de los requerimientos de diferimiento y pago en instrumentos resultará de aplicación, conforme a lo indicado en el apartado anterior, para todos los miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su retribución anual total. Lo anterior no será de aplicación al Director General, cuya remuneración variable quedará en todo caso sujeta a la aplicación de los requerimientos de diferimiento y pago en instrumentos, con independencia de su volumen retributivo.

En el ejercicio 2023, el personal del colectivo identificado que se beneficia de estas excepciones asciende a 22 personas, habiendo percibido una remuneración total de 2.484 miles de euros, desglosada en 1.921 miles de euros de remuneración fija y 563 miles de euros de remuneración variable.

La aplicación del principio de proporcionalidad no eximirá a los miembros del Colectivo Identificado del cumplimiento de los principios generales y del resto de requisitos establecidos para la retribución variable, como la ratio de remuneración variable sobre fija y la cláusula clawback.

Sistema de remuneración de la Dirección General

- **Retribución fija**: el Director General percibe una retribución fija pactada, la cual es revisada anualmente, con carácter acumulativo, en los términos en los que se acuerde entre el Consejo Rector y el Director General o, en su defecto, conforme al incremento fijado en el convenio colectivo de aplicación a la Caja.
- **Retribución variable**: el Director General participa tanto en los sistemas de retribución variable anual como plurianual que aprueba el Consejo Rector a estos efectos. Los importes de referencia aplicables, han sido propuestos por la Comisión de Remuneraciones y aprobados por el Consejo Rector, pudiendo ser ajustados los mismos en base a la valoración cualitativa que realiza anualmente la Comisión de Remuneraciones de la Entidad.
- **Otros elementos del paquete retributivo**: el Director General participa, en las mismas condiciones, de los beneficios corporativos y retribuciones en especie que la Entidad ofrece a sus empleados.
- **Sistemas de previsión social complementaria**: el Director General, en línea con las prácticas comunes de mercado para puestos de similar entidad y responsabilidad, puede participar en un sistema de previsión social tanto de aportación definida por la Entidad como de aportación voluntaria complementaria, y por tanto distribuir

voluntariamente a través de un sistema de retribución flexible, parte de la retribución fija y variable a aportaciones a vehículos de previsión social previamente aprobados y formalizados por la Entidad.

Sistema de remuneración del Consejo Rector

El sistema de remuneración del Consejo Rector se rige por los siguientes **principios**:

- ✓ La remuneración del Consejo Rector será la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, pero sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.
- ✓ Fomento de un Modelo que recompense el nivel de responsabilidad, garantizando en todo momento que el Modelo no sea discriminatorio en cuanto al género, entendido como aquel basado en la igualdad de retribución para puestos de igual valor, independientemente del sexo, y no discriminatorio en cuestiones de edad, cultura, religión ni raza.
- ✓ Promoción de la consecución del interés social, mediante la alineación con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (“ASG”).
- ✓ Incorporación de mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, fomentando una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el Consejo Rector, en base a su cultura y valores.
- ✓ Inclusión de medidas concretas que eviten conflictos de intereses, como la exclusión de los miembros del Consejo Rector a efectos de percibir remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Entidad y del consejero.
- ✓ Seguimiento y revisión periódica por parte del Consejo Rector, que debe supervisar y garantizar su efectiva y correcta aplicación.

El sistema de retribución de los miembros del Consejo Rector se regula en el artículo 48 bis de los Estatutos Sociales, en los siguientes términos:

“Artículo 48 bis – Retribución del Consejo Rector. Política de Remuneraciones

El ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector, por las funciones inherentes a su condición, dará derecho a una retribución y/o compensación en los términos aprobados por Asamblea General. La retribución y/o compensación indicada estará compuesta por una asignación anual, más las dietas de asistencia y gastos de desplazamiento. Para la determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros y la forma de pago, se tendrán en cuenta las funciones, dedicación y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, los cargos desempeñados por éste en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones y las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

El cargo de Presidente del Consejo Rector, en razón a la mayor dedicación, trascendencia y responsabilidad que conlleva su ejercicio, será retribuido, en la forma y cuantía que acuerde la Asamblea General, fijando como criterios para que ésta concrete y cuantifique dicha remuneración, el de moderación, así como el de proporcionalidad a las prestaciones efectivas de representación realizadas y al volumen económico de la Caja, retribución que nunca será superior al séxtuplo de la retribución máxima fijada

para el Grupo II, Nivel 1, en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, vigente en cada momento y será objeto de revisión anual aplicando el Índice de Precios al Consumo, del año precedente, que publica el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que asuma sus funciones. Todo ello, adicionalmente a las dietas y gastos de desplazamiento”.

Por último, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 33.3 de la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en relación con el artículo 529 novodécimos del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones de los Consejeros debe ajustarse a lo previsto estatutariamente e impone la concreta obligación de someter la misma a la aprobación por parte de la Asamblea General, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta el resultado de la valoración independiente realizada por Ernst & Young Abogados, S.L.P., que pone de manifiesto el idóneo grado de cumplimiento normativo de la Entidad y que el modelo retributivo del Consejo Rector está alineado con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo y remuneraciones de Consejeros, la Asamblea General de 5 de mayo de 2022 aprobó por unanimidad, en el punto decimosegundo del orden del día, la Política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector, con 43.364 votos a favor, 0 en contra y 0 abstenciones.

Medidas previstas para ajustar la remuneración en caso de desempeño inferior al esperado.

En caso de un desempeño inferior al esperado, en particular dentro del Colectivo identificado y en general en toda la Entidad, pueden darse consecuencias que pueden implicar un ajuste a la baja en la remuneración. Existe un procedimiento reglado interno para la evaluación anual del desempeño por parte del superior jerárquico u órgano correspondiente, que tiene efectos tanto en la retribución fija como en la retribución variable. Sin perjuicio de esta evaluación que se pone en marcha anualmente por parte de la Entidad para todos los puestos de la Entidad, pueden darse otros procedimientos ad hoc ante circunstancias sobrevenidas o ante necesidades organizativas. Estas circunstancias cubren la evaluación ex ante de los resultados, cuya regularidad, por lo general, es anual. Sin embargo, y especialmente en lo que respecta al colectivo identificado, existe, además, según el caso, una evaluación de resultados ex post, que incluye no sólo los resultados de la Entidad o de la unidad en cuestión, sino de la gestión realizada individualmente por el directivo o directiva en particular.

1.- Evaluación ex ante. Efectos sobre la retribución variable.

- ✓ Esta remuneración está directamente vinculada al cumplimiento de los objetivos anuales de los principales indicadores de índole financiera y no financiera de la Entidad, y se mueve en una escala de máximos y mínimos o umbrales de reconocimiento, en función del grado de consecución de los objetivos establecidos.
- ✓ La remuneración variable, especialmente con respecto al colectivo identificado, quedará asimismo condicionada por la evolución de los indicadores de riesgo, para salvaguardar el mantenimiento de una sólida base de capital, la solvencia y la sostenibilidad de la Entidad a largo plazo.

- ✓ Así, el logro en términos de devengo de la retribución variable queda condicionado por los resultados de la Entidad a nivel global, la consecución de un mínimo en los objetivos cuantitativos específicos de cada modelo (asignados a la unidad, equipo o a nivel individual), y la obtención de una evaluación cualitativa individual favorable. De esta forma, un desempeño anual malo o negativo puede implicar un ajuste parcial de la cantidad a percibir, o excluir incluso totalmente cualquier opción de cobro de remuneración variable durante el ejercicio. En caso de desempeños no acordes con lo requerido para la función encomendada, se podría perder la opción de participar en los sistemas de retribución variable asociados al mismo.

2.- Evaluación ex post. Efectos sobre la retribución variable.

- ✓ En lo que respecta al colectivo identificado, en aplicación del principio de proporcionalidad previsto en el marco normativo y la política retributiva interna de la Entidad, en algunos casos existe una evaluación ex post que condiciona la liquidación de la retribución variable.
- ✓ el ciclo económico de la Entidad y con una visión retrospectiva, las valoraciones de resultados y de riesgos realizadas en el momento de la concesión de la remuneración variable. De esta forma, incide en la liquidación y/o consolidación final de las cantidades inicialmente concedidas, pudiendo llegar a quedar reducidas o incluso eliminadas en caso de que no resultara sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, si no se justifica en función de los resultados de la misma, de la unidad de negocio o del directivo/a.
- ✓ De acuerdo con lo anterior, y en aplicación del referido principio de proporcionalidad, hasta el 100% de la remuneración variable concedida puede quedar reducida ex post de forma considerable a través de las cláusulas malus (o de reducción de importes de remuneración variable diferidos y pendientes de liquidación) o clawback (o de recuperación de importes de remuneración variable que hubieran sido ya satisfechos).
- ✓ Esta evaluación ex post la realizan los órganos de gobierno, en particular el Consejo Rector, previo informe de la Comisión de Remuneraciones, en base a una serie de indicadores tipificados, de acuerdo con el marco normativo y la política retributiva interna de la Entidad.

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

La política de remuneración para todo el personal de Globalcaja, es coherente con sus objetivos en la estrategia de riesgo, y no promoverá la asunción de riesgos excesivos. De este modo, si se produce alguna actualización de la política de remuneración, 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 Rector.

A tales efectos, la Entidad evalúa los procedimientos adoptados para garantizar que el proceso de remuneración tiene en cuenta todos los tipos de riesgos y comprobar que la política general de remuneración promueve y es coherente con una adecuada gestión del riesgo.

Por su parte, la Directora de Control Global de Riesgos de la Entidad contribuye a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo, 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.

De este modo, tanto el Consejo Rector como el personal con funciones de control interno y Comisiones, colaboran estrechamente para garantizar que la política de remuneración de la Entidad sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, teniendo en cuenta tanto los riesgos actuales como futuros.

Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones del colectivo identificado

Durante el ejercicio 2023, las remuneraciones concedidas se encuentran recogidas en la siguiente tabla:

EU REM1: Remuneración concedida respecto del ejercicio		Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
		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	Todas las demás	Total
Remuneración fija	Número de miembros del personal identificado	13	0	13	0	19	0	0	5	0	24
	Remuneración fija total	610.558	0	610.558	0	2.183.904	0	0	353.890	0	2.537.794
	De la cual: en efectivo	610.558	0	610.558	0	2.183.904	0	0	353.890	0	2.537.794
	(No aplicable en la UE)										0
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes			0							0
	De la cual: otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(No aplicable en la UE)										0
Remuneración variable	De la cual: otras modalidades			0							0
	(No aplicable en la UE)										0
	Número de miembros del personal identificado	0	0	0	0	19	0	0	5	0	24
	Remuneración variable total	0	0	0	0	876.668	0	0	99.000	0	975.668
	De la cual: en efectivo	0	0	0	0	595.611	0	0	99.000	0	694.611
	De la cual: diferida	0	0	0	0	73.185	0	0	0	0	73.185
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	131.058	0	0	0	0	131.058
	De la cual: diferida	0	0	0	0	73.185	0	0	0	0	73.185
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes			0							0
	De la cual: diferida			0							0
	De la cual: otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: diferida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De la cual: otras modalidades			0		150.000					150.000	
De la cual: diferida			0		150.000					150.000	
Remuneración total	610.558	0	610.558	0	3.060.572	0	0	452.890	0	3.513.462	

En relación con la remuneración del órgano de dirección se incluye exclusivamente los importes correspondientes a los miembros del Consejo Rector que se encontraban a 31 de diciembre de 2023 y que estaba formado por 13 consejeros.

EU REM5: Información sobre la remuneración del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado)

	Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
	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	Todas las demás	Total
Número total de miembros del personal identificado										24
Del cual: miembros del órgano de dirección	13	0	13							
Del cual: otros miembros de la alta dirección				0	0	0	0	0	0	
Del cual: otro personal identificado				0	19	0	0	5	0	
Remuneración total del personal identificado	610.558	0	610.558	0	3.060.572	0	0	452.890	0	
De la cual: remuneración variable	0	0	0	0	876.668	0	0	99.000	0	
De la cual: remuneración fija	610.558	0	610.558	0	2.183.904	0	0	353.890	0	

Respecto a la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores, los datos para el ejercicio 2023 son los siguientes:

EU REM3: Remuneración diferida y retenida	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores	Del cual: que se consolide en el ejercicio	Del cual: que se consolidará 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								
En efectivo								
Acciones o intereses de propiedad equivalentes								
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes								
Otros instrumentos								
Otras modalidades								
Función de dirección del órgano de dirección								
En efectivo								
Acciones o intereses de propiedad equivalentes								
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes								
Otros instrumentos								
Otras modalidades								
Otros miembros de la alta dirección								
En efectivo								
Acciones o intereses de propiedad equivalentes								
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes								
Otros instrumentos								
Otras modalidades								
Otro personal identificado	437.441	126.635	310.806				126.635	63.318
En efectivo	193.721	63.318	130.403				63.318	
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	193.721	63.318	130.403				63.318	63.318
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes								
Otros instrumentos								
Otras modalidades	50.000		50.000					
Importe total	437.441	126.635	310.806				126.635	63.318

Respecto a la **consolidación** de la remuneración variable, la primera parte diferida no se consolidará antes de 12 meses tras el inicio del periodo de diferimiento. Se consolida en su totalidad cuando finaliza el periodo de diferimiento. Para asegurar una correcta evaluación de los riesgos antes de aplicar ajustes *ex post*, la frecuencia de la consolidación no es más de una vez al año.

A lo largo del ejercicio 2023:

- No se han efectuado despidos de personas del colectivo identificado.
- Ningún miembro del colectivo identificado ha percibido una remuneración igual o superior al millón de euros
- la ratio efectiva individual de remuneración variable sobre remuneración fija no superó en ningún caso la ratio máxima del 100%, considerando los componentes anuales, y en su caso plurianuales, de la retribución variable que hubieran podido devengarse, en aplicación de las reglas establecidas en el marco regulatorio para el cálculo del citado ratio (Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España. - Norma 60.k.vi)
- no se ha devengado ningún importe en concepto de indemnizaciones por cese.

En relación con el Consejo Rector, la remuneración total devengada por cada uno de los miembros del Consejo Rector, con un desglose individualizado por conceptos retributivos, durante el ejercicio 2023, fue la siguiente (cifras en miles de euros) (todo ello en los términos previstos en el artículo 37 del Real Decreto 84/2015 y a petición del Estado miembro y de la autoridad competente pertinente)

Nombre	Cargo	Cargo	Fija	Variable*	Dietas	Total
	(a 01/01/2023)	a 31/12/2023				
FERNANDO MARIANO LEON EGIDO	Secretario	Presidente	53	-	67	119
HERMINIO MOLINA ABELLAN	Vicepresidente 2º	Vicepresidente 1º	-	-	92	92
LUIS GARCÍA ROMERO	Vocal 4º	Vicepresidente 2º	-	-	43	43
RAFAEL TORRES UGENA	Vicepresidente 1º	Secretario	-	-	85	85
RAFAEL MENDOZA BALLESTEROS (1)	Consejero Laboral	Consejero Laboral	-	-	26	26
MARIA MAR RAMIREZ MENDEZ	-	Vocal 1º	-	-	19	19
RAFAEL COSTERO FERNANDEZ	-	Vocal 2º	-	-	16	16
ANA MARIA GARCIA-MOCHALES AVILA	-	Vocal 3º	-	-	18	18
JUAN APARICIO SAEZ	Vocal 2º	Vocal 4º	-	-	70	70
ELENA PACHECO MARTÍNEZ	Vocal 9º	Vocal 5º	-	-	43	43
CLARA ISABEL FERNÁNDEZ-CABRERA MARÍN	Vocal 7º	Vocal 6º	-	-	29	29
CARLOS DAVID BONILLA MERCHANTE	-	Vocal 7º	-	-	21	21
FELICIA PLATA ALVAREZ	Vocal 5º	Vocal 8º	-	-	29	29
TOTAL			53	0	558	611

(1) Incluye la retribución por su cargo de consejero laboral.
*No se ha devengado retribución variable en 2023 de ningún tipo.

Nombre	Cargo	Cargo	Fija	Variable*	Dietas	Total
	(a 01/01/2023)	(a 31/12/2023)				
CARLOS DE LA SIERRA TORRIJOS **	Presidente	-	108	-	34	141
DESAMPARADO IRNAN PARRILLA **	Vocal 1º	-	-	-	45	45
MANUEL SIMARRO LOPEZ **	Vocal 6º	-	-	-	22	22

Nombre	Cargo	Cargo	Fija	Variable*	Dietas	Total
	(a 01/01/2023)	(a 31/12/2023)				
RAMON ALCARAZO PEÑUELAS**	Vocal 8º	-	-	-	18	18
TOTAL			108	0	118	226

*No se ha devengado retribución variable en 2023 de ningún tipo.

**Durante el ejercicio 2023 ha sido miembro del Consejo Rector.

Evaluación central e independiente de la política de remuneraciones de Globalcaja del ejercicio 2023

En cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 33.2 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, 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 Rector en materia de remuneraciones.

Es por ello por lo que, en abril de 2024, la política de remuneraciones ha sido sometida a la evaluación del Departamento de Auditoría Interna de la Entidad que en su informe ha manifestado que en su opinión

“la política retributiva de Globalcaja presenta un nivel de adecuación suficiente a los requisitos exigidos por la normativa aplicable, en la medida en que el modelo es (i) compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, (ii) no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad, y (iii) resulta compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad”.

A continuación, se exponen las conclusiones de Auditoría Interna sobre el grado de adecuación de la política retributiva de Globalcaja al marco regulatorio vigente en el ejercicio 2023 en materia de remuneraciones:

Requerimiento analizado	Cumplimiento Ejercicio 2023
Empleados que conforman el colectivo identificado	Cumple
Esquemas de remuneración variable del colectivo identificado <ul style="list-style-type: none"> - Cláusula de diferimiento - Pago en instrumentos y periodo de retención - Ajustes ex post de las remuneraciones - Equilibrio de la remuneración variable respecto de la remuneración fija 	Cumple
Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el colectivo identificado	Cumple
Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al colectivo identificado	Cumple
Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al colectivo identificado	Cumple
Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte de la Comisión de Remuneraciones y del Consejo Rector, referido tanto al colectivo identificado como al resto del personal	Cumple
Aplicación de la política no discriminatoria en cuanto al género	Cumple
Proporcionalidad	Cumple