

**INFORME ANUAL SOBRE LA POLÍTICA DE
REMUNERACIONES DE CAJA LABORAL
GESTIÓN, SGIIC, SA.**

**Caja Laboral Gestión, SGIIC, SA
Departamento de Administración
AÑO 2023**

1. Introducción

El artículo 46 bis de la Ley 22/2014, de 12 de noviembre recoge los principios a los que deben atenerse las políticas de remuneraciones de las SGIIC, así como la información que sobre estas políticas debe hacerse públicas.

En este contexto, en el ejercicio 2021, el Consejo de Administración de Caja Laboral Gestión, SGIIC, SA, aprueba una nueva política de remuneraciones para la entidad, que sirve de marco para la aplicación de unos principios retributivos a todo el personal de la Entidad, sin perjuicio de que determinados principios puedan aplicar exclusivamente al denominado colectivo identificado.

Según se recoge en su política retributiva de la Sociedad, el sistema retributivo está integrado por los siguientes colectivos:

- a) Colectivo de empleados en “comisión de servicios”.

Caja Laboral Gestión S.G.I.I.C., S.A. es una entidad participada al 100% por Caja Laboral Popular Coop. de Crédito (en adelante, Laboral Kutxa) y sus empleados, en su mayoría, son socios de trabajo de Laboral Kutxa cedidos por ésta a la Sociedad en régimen de comisión de servicios a tiempo completo

La remuneración, tanto fija como variable, de los empleados en “comisión de servicios” que ostentan la condición de socios de trabajo de Laboral Kutxa viene dada por el sistema retributivo de Laboral Kutxa fijado en la Política de Remuneraciones de la Entidad.

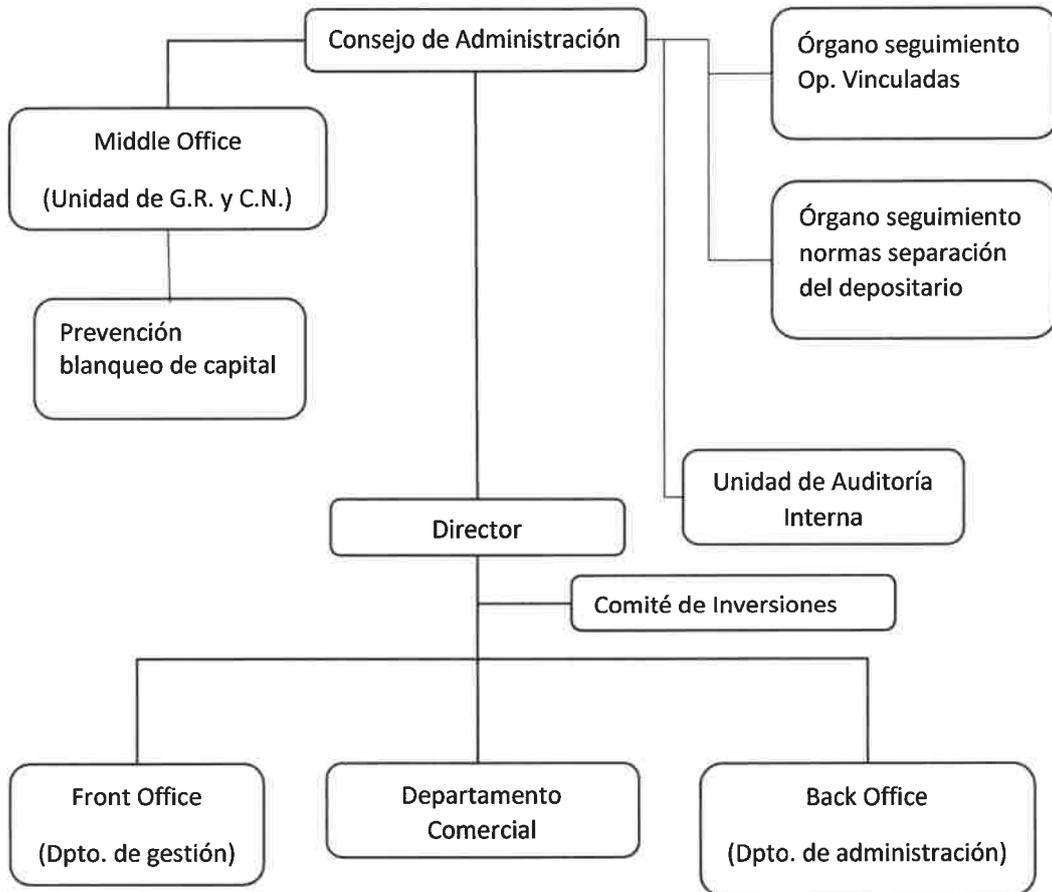
Las condiciones remunerativas de este colectivo se regulan, tanto en la política de remuneraciones de Laboral Kutxa, como en el acuerdo sobre la aplicación de normas laborales a los socios de trabajo de Laboral Kutxa cedidos en concepto de comisión de servicios a la Gestora acordado entre ambas partes.

- a) Resto de empleados

El colectivo a quien aplica la regulación recogida en esta Política está formado por los empleados con contrato laboral con la Sociedad que no ostentan la condición de socio de trabajo en activo de Laboral Kutxa.

2. Personal de la Sociedad y categorización de este.

El organigrama a cierre del ejercicio 2023 de la Gestora era el siguiente:



Los miembros del Consejo de Administración son los siguientes:

- Beñat Herce Leceta
- Sara Galino Calderón
- Jose Carlos Maza Guzmán
- Aitor García Santamaría

El Director General es Aitor García Santamaría

El Middle Office está compuesto por Fernando Gil Crespo, Iker Marquinez Narro y Eneritz Lezea Bengoetxea.

El Front Office está compuesto por Nerea Clemente San Agustín, Jorge Martínez Justo, Aritz Urrestarazu Basagoitia, José Manuel Ruiz Rodríguez y Oihane Urcelay Arenaza.

El Back Office está compuesto por Sonia del Olmo Iturriarte, Matxalen Elortz Arteche, Ander López de Munain Aguirre y Mainer Olabarria Cenicacelaya.

El departamento comercial lo forma Garbiñe Aramendi Azurmendi.

Aparte del Consejo de Administración que, lógicamente no ejercen profesionalmente en la Entidad, excepto el director general, Aitor García Santamaría, todo el personal arriba seleccionado es socio de trabajo de Laboral Kutxa, y están cedidos por la Cooperativa a la Sociedad Gestora en régimen de comisión de servicios a tiempo completo.

En el caso del director general, tiene contrato laboral directamente con la Sociedad Gestora.

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

3. Información sobre las remuneraciones del ejercicio 2023

El apartado 1. del art. 46 bis de la Ley 35/2003 (LIIC) establece que, las SGIIC deberán hacer pública, en el presente informe anual, la siguiente información sobre sus políticas de remuneración:

- a) La cuantía total de la remuneración abonada por la Sociedad a su personal, desglosada en remuneración fija y variable, el número de beneficiarios, y cuando proceda, las remuneraciones que se basen en una participación en los beneficios de la IIC obtenida por la Sociedad como compensación por la gestión y excluida toda participación en los beneficios de la IIC obtenida como rendimiento de capital invertido por la Sociedad en la IIC.

El coste bruto del personal para la Sociedad Gestora, tanto para el colectivo de empleados en comisión de servicios como para el resto de los empleados ascendió en el ejercicio 2023 a 896.792,99 euros, desglosados en 830.378,28 euros de retribución fija, y 66.414,71 euros de retribución variable.

Las retribuciones variables supusieron un 7,41% sobre el total de las retribuciones.

El número de beneficiarios de las remuneraciones en el ejercicio 2023 ascendió a 14 personas.

No ha habido remuneraciones basadas en una participación en los beneficios de las IIC's obtenida por la Sociedad como compensación por la gestión.

- b) El importe agregado de la remuneración, desglosado entre altos cargos y empleados de la Sociedad cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de la IIC.

Como ya se ha indicado anteriormente, el coste bruto del personal para la Sociedad Gestora ascendió en el ejercicio 2023 a 896.792,99 euros.

De este importe, corresponden al denominado “colectivo identificado”, director general y responsable del área de gestión de riesgos y cumplimiento normativo, 172.576,27 euros, desglosados del siguiente modo:

	<u>Retrib. total</u>	<u>Retrib. fija</u>	<u>Retrib.variable</u>
Director General	95.564,76	71.753,22	23.811,54
Responsable área g.r. y c.n.	85.981,39	79.186,46	6.794,93

En la retribución total del Director General, en la parte variable, se incluyen 6.810,69 euros que aporta la empresa a la EPSV empresarial Arogestión EPSV.

Asimismo, en las retribuciones totales, en la parte fija del resto del personal, socios de trabajo de Laboral Kutxa, se tienen en cuenta, si caben, aportaciones empresariales a la Entidad de Previsión Social Voluntaria de empleo Lagun Aro, sistema mediante el cual los empleados canalizan parte de su ahorro para pensiones futuras, como sistema complementario al régimen de la Seguridad Social.

Las personas miembros del Consejo de Administración, pertenecientes por tanto al denominado colectivo identificado, no han percibido remuneración alguna, ni fija ni variable, por el desarrollo de su actividad.

