

POLÍTICA DE REMUNERACIONES
CAJA LABORAL GESTIÓN, S.G.I.I.C., S.A.

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO NORMATIVO.
3. CATEGORIZACIÓN DEL PERSONAL
4. APLICACIÓN DE CRITERIOS DE PROPORCIONALIDAD.
5. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.
6. GESTIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.

1. INTRODUCCIÓN

La aprobación de la Ley 22/2014, de 12 de noviembre supone la modificación de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (LIIC), cuyo artículo 46 bis recoge tanto los principios a los que deben atenerse las políticas de remuneración de las SGIIC, como la información que sobre estas políticas deben hacerse pública.

En este contexto, el presente documento sobre la política de remuneración del Caja Laboral Gestión, S.G.I.I.C, S.A., sirve de marco para la aplicación de unos principios retributivos a todo el personal de la Sociedad, sin perjuicio de que determinados principios puedan afectar exclusivamente al denominado “colectivo identificado”.

2. MARCO NORMATIVO

La política retributiva de las SGIIC ha sido objeto de desarrollo regulatorio en los últimos años desde varios ámbitos normativos, destacando la siguiente normativa aplicable:

- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- Directrices sobre políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM (14/10/2016).
- Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (EBA) sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36 (02/07/2021), que entraron en vigor a partir del 31 de diciembre de 2021.
- Reglamento Delegado UE 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 de personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad.

- Directiva UE 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 (CRD V), por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE (CRD IV) en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital.

3. CATEGORIZACIÓN DEL PERSONAL

La política de remuneraciones recogida en el presente documento es de aplicación a todo el personal de Caja Laboral Gestión, S.G.I.I.C, S.A., sin perjuicio a que determinados principios resulten de aplicación exclusiva al “colectivo identificado”.

La Sociedad está compuesta por las siguientes categorías de empleados: Director General, Responsable del Área de Gestión, Responsable del Área de Administración, Responsable del Área de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo, y empleados en las Áreas de Gestión, Administración, Comercial y de Gestión de Riesgos y cumplimiento Normativo.

Constituye el colectivo denominado como “colectivo identificado” aquellas categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, así como cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales puedan incidir de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o de las IIC que gestionen.

En base a la definición anterior, el “colectivo identificado” de la Sociedad está compuesto por las siguientes categorías de empleados:

- Los miembros del Consejo de Administración
- Los altos directivos. Se incluye en este apartado el Director General de la Sociedad.
- Los encargados de asumir riesgos. Se incluye en este apartado el Director General de la Sociedad.
- Los que ejercen funciones de control. Se incluye en este apartado el responsable del área de gestión de riesgos y cumplimiento normativo.
- Cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos.

La enumeración anterior no es limitativa, ya que, en cualquier caso, se considerará “colectivo identificado” a cualquier empleado que pueda incidir de manera significativa en el riesgo de la Sociedad o de las IIC gestionadas.

4. APLICACIÓN DE CRITERIOS DE PROPORCIONALIDAD

En el diseño de la presente política de remuneraciones, la Sociedad, teniendo en cuenta factores de tamaño de la Entidad, simplicidad de la organización interna, la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas, ha estimado la aplicación del criterio de proporcionalidad en cuanto a la no aplicación de los siguientes principios recogidos en el apartado 2 del artículo 46 bis de la LIIC:

- a) La remuneración variable en instrumentos y retención que se recoge en el apartado m) de la normativa anteriormente descrita.
- b) El aplazamiento al que hace referencia el apartado n) de la normativa anteriormente descrita.
- c) La evaluación en un marco plurianual adecuado al ciclo de las IIC gestionadas de los resultados de estas al que se refiere el apartado h) de la normativa anteriormente descrita.
- d) El hecho de que los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basen en resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establezcan de forma que no recompensen los malos resultados según se recoge en el apartado k) de la normativa anteriormente descrita.
- e) La inclusión de un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración que recoge el apartado l) de la normativa anteriormente descrita.

En base también al criterio de proporcionalidad, no se constituye el Comité de Remuneraciones previsto en el apartado 4 del artículo 46 bis de la LIIC, trasladando sus funciones al Consejo de Administración de la Sociedad.

5. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.

5.1. Publicación de la información sobre la política de remuneraciones

De acuerdo con el apartado primero del artículo 46 bis de la Ley 35/2003 (LIIC), la Sociedad incluirá en el informe anual siguiente información sobre su política de remuneraciones:

- 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.
- 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.

De esta información, referida al total del personal en cuanto al apartado a) y al “colectivo identificado” en cuanto al apartado b), se elaborará un informe de forma anual por el Responsable del Área de Administración. Asimismo, el Área de Cumplimiento Normativo al menos una vez al año hará una evaluación interna de la aplicación de la política remunerativa al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración aprobados para someterla al Consejo de Administración de la Sociedad. Esta evaluación incluirá una descripción de las personas que componen a esa fecha, tanto el colectivo identificado como los empleados cedidos en concepto de comisión de servicios a la Gestora por Laboral Kutxa.

5.2. Principios aplicables a la política de remuneraciones

5.2.1. Principios aplicables a la remuneración con carácter general

Los siguientes principios son aplicables a la Política de Remuneraciones de la Sociedad en general, tanto para el colectivo de “colectivo identificado”, como para el resto de empleados.

- a) La Política de Remuneraciones será compatible con una gestión sana y eficaz del riesgo, con la estrategia empresarial, con los objetivos, valores e intereses de la Sociedad, de las IIC y de los inversores en estas, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

- b) La remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año, y en todo caso, se llevará a cabo únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la Sociedad, pudiendo ser posible el hecho de no realizar pago alguno por este concepto. Su importe total dependerá del grado de consecución del objetivo de resultado global de la Sociedad y en base al desempeño individual de sus funciones, teniendo en cuenta tanto criterios financieros como no financieros.
- c) En la remuneración total, los componentes fijos y los variables estarán debidamente equilibrados, suponiendo el componente fijo una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- d) El Consejo de Administración fijará los principios generales de la política remunerativa, siendo el responsable de su aplicación, e incluirá la consideración no sólo de riesgos financieros sino también de riesgos extrafinancieros, con el fin de garantizar la coherencia de la Política de Remuneraciones con la integración de riesgos de sostenibilidad.
- e) La política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad y de las IIC que gestiona.
- f) Los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.
- g) la remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece esta Ley y su desarrollo reglamentario.

5.2.2. Principios aplicables a la remuneración exclusivamente del colectivo identificado.

- a) Los miembros del personal que participen en la gestión del riesgo serán compensados en función de la consecución de objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.
- b) La remuneración de los altos directivos en la gestión del riesgo y en funciones de cumplimiento estará supervisada directamente por el Consejo de Administración.

5.2.3. El sistema retributivo en la Sociedad

El sistema retributivo de la Sociedad 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. No obstante, la Sociedad Gestora se asegura, antes de la cesión, que la remuneración (tanto fija como variable) a abonar a estos empleados sea acorde a la valoración retributiva de los puestos de trabajo que vayan a desempeñar en la Sociedad Gestora, de tal forma que esta cesión no pueda suponer sobrecostes importantes para la Sociedad Gestora en la comparativa con realizar un contrato laboral a otra persona sin relación con Laboral Kutxa.

Las condiciones remunerativas de este colectivo se regulan, tanto en la política de remuneraciones de Laboral Kutxa como se ha mencionado anteriormente, 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 (que se incluye como Anexo 1 a la presente Política), resultando de aplicación los siguientes límites:

- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados: el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada en la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, a tal punto que sea posible no pagar estos componentes. En ningún caso el componente variable será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- No existen remuneraciones basadas en participación en los beneficios de las IIC obtenidas por la S.G.I.I.C. como compensación por la gestión

b) 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.

Estos empleados podrán percibir remuneraciones en base a dos conceptos: retribución fija y retribución variable, atendiéndose en todo momento a los principios recogidos en esta Política de Remuneraciones.

En todo caso, será el Consejo de Administración quien fije la cuantía total de la remuneración abonada por la Sociedad a este personal, desglosada en remuneración fija y variable, así como decidirá la política de pensiones a aplicar por la Sociedad en cada momento.

En cuanto a la parte variable de la remuneración, será el Consejo de Administración quien apruebe anualmente los criterios u objetivos a aplicar para el establecimiento de su potencial cuantía, así como el responsable de evaluar estos objetivos y decidir el importe final a abonar anualmente por este concepto.

Tampoco existen, en relación con este colectivo, remuneraciones basadas en participación en los beneficios de las IIC obtenidas por la S.G.I.I.C. como compensación por la gestión

c) Miembros del Consejo de Administración

En cuanto a las personas miembros del Consejo de Administración, y pertenecientes por tanto al colectivo denominado como “colectivo identificado”, no percibirán remuneración alguna, ni fija ni variable, por el desarrollo de esta actividad.

6. GESTIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.

La Sociedad garantizará que las funciones de control interno tengan un papel activo en el diseño, supervisión continua y la revisión de las políticas remunerativas para otras áreas de negocio:

- ▮ La función de gestión de riesgo valorará el modo en que la estructura de remuneración variable afecta al perfil de riesgo de la Sociedad
- ▮ La función de cumplimiento normativo debe analizar el modo en que la estructura de remuneraciones afecta al cumplimiento de la legislación, reglamentos y políticas internas de la Sociedad
- ▮ La función de auditoría interna debe llevar a cabo periódicamente una auditoría independiente del diseño, aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de la Sociedad.

Al no tener designado un Comité de Remuneraciones la remuneración de los directivos al frente del personal que ejerce funciones de control interno deberá ser supervisada por el Consejo de Administración.

Anexo 1

REUNIDOS

- D. Xabier Egibar Gainza, mayor de edad, vecino a estos efectos de Arrasate y provisto de NIF nº 15.984.504-X, en nombre y representación de Caja Laboral Popular Coop. de Crédito
- D. Aitor García Santamaría, mayor de edad, vecino a estos efectos de Arrasate y provisto de NIF nº 22.748.686-F, en nombre y representación de Caja Laboral Gestión, S.A. S.G.I.I.C.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal necesaria para celebrar el presente acuerdo sobre la aplicación de normas laborales a los socios de trabajo de Caja Laboral Popular Coop. de Crédito cedidos en concepto de comisión de servicios a Caja Laboral Gestión, S.A. S.G.I.I.C.

ANTECEDENTES

Primero. Caja Laboral Popular Coop. de Crédito (en adelante Laboral Kutxa) y Caja Laboral Gestión, S.A. S.G.I.I.C. (en adelante la Gestora) firmaron el 10 de enero de 2.019 un contrato de cesión, por parte de la primera a la segunda, de socios de trabajo en concepto de comisión de servicios (en adelante, el Contrato de Cesión).

Segundo. El referido contrato incluye el listado de los socios de trabajo cedidos por Laboral Kutxa a la Gestora (en adelante, Personal en Comisión de Servicios) a la fecha de firma del mismo y regula las condiciones económicas del servicio, no estableciéndose previsión expresa alguna sobre el sistema retributivo aplicable a dicho colectivo u otras cuestiones laborales.

Por ello, es objeto del presente acuerdo complementar el referido contrato con regulación adicional de carácter laboral que clarifique el marco normativo aplicable a dicho colectivo.

ESTIPULACIONES

Primera. Remuneraciones del personal cedido en concepto de comisión de servicios a la Gestora por Laboral Kutxa.

El Consejo de Administración de la Gestora ha aprobado en el año 2022 una nueva Política de Remuneraciones que, en coherencia con lo suscrito en el Contrato de Cesión, prevé que la remuneración del Personal en Comisión de Servicios viene dada por la política de remuneraciones vigente en Laboral Kutxa. En esta política se da cuenta del sistema retributivo de la Entidad, destacando los siguientes puntos:

- Laboral Kutxa es una Cooperativa de Crédito en la cual sus empleados son socios de trabajo por lo que su vinculación con la entidad no es de carácter laboral sino societario. Por ese motivo a los socios de trabajo no les es de aplicación el Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito sino su propio sistema retributivo fijado por los acuerdos adoptados por sus órganos sociales.
- El coste laboral viene dado por el Anticipo Laboral, del que forman parte el Anticipo de Consumo y la Cuota de Provisión de la forma siguiente; el anticipo de consumo es la retribución abonada a los socios de trabajo por su prestación de trabajo, del que formará parte la retribución variable de carácter complementario y contingente que al efecto pueda establecerse. La cuota de provisión es la parte abonada por la Cooperativa a Lagun-Aro o a otras entidades u organismos para la asistencia sanitaria y previsión social de los socios de trabajo.
- La normativa interna de remuneración y valoración aprobada por el Consejo Rector de la Cooperativa establece la estructura básica de la remuneración fija a través de la composición y cálculo del anticipo laboral y el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.
- La política retributiva de aplicación en la entidad tiene un componente variable con una modalidad colectiva (retribución variable colectiva) y otra individual (retribución variable individual) de aplicación general a todos los socios de trabajo. No existe retribución variable garantizada.

Estos elementos integrarán, principalmente, el coste de personal señalado en el Contrato de Cesión que deberá abonar la Gestora a Laboral Kutxa.

En virtud de lo establecido en la Política de Remuneraciones aprobada por la Gestora se aplicarán los siguientes límites remunerativos al Personal en Comisión de Servicios:

- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables deben estar debidamente equilibrados; a tal efecto, el componente fijo debe constituir una parte suficientemente elevada en la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, a tal punto que sea posible no pagar estos componentes. En ningún caso el componente variable debe ser superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- No deben existir remuneraciones basadas en participación en los beneficios de las IIC obtenidas por la S.G.I.I.C. como compensación por la gestión

En caso de que hubiera alguna discrepancia entre la política de remuneraciones de la Gestora y la de Laboral Kutxa, ambas partes la resolverán de mutuo acuerdo, garantizando el cumplimiento de la normativa aplicable.

Segunda. Proceso de selección del personal.

La contraprestación prevista en el Contrato de Cesión incluye la colaboración de Laboral Kutxa en los procesos de selección de personal para la Gestora. A tal efecto, la Gestora realizará la descripción de las características de la persona a seleccionar y Laboral Kutxa se encargará de recopilar las candidaturas correspondientes.

Una vez definido el colectivo de aspirantes al puesto, será la Gestora la que tome las decisiones de qué persona o personas del mismo son elegidas para el desempeño del puesto de trabajo pasando, en caso de que el elegido sea un socio de trabajo, a formar parte del colectivo de Personal en Comisión de Servicios.

La Gestora debe asegurarse, antes de la cesión, de que la remuneración tanto fija como variable a abonar a estos empleados sea acorde con la valoración retributiva de los puestos de trabajo que vayan a desempeñar, de tal forma que esta cesión no pueda suponer sobre costes importantes para la Gestora en la comparativa con realizar un contrato laboral a una persona ajena al Grupo Laboral Kutxa.

La Dirección de la Gestora, tras estudiar los costes de esta cesión, será quien dé el visto bueno a la incorporación de nuevas personas bajo este formato de cesión en concepto de comisión de servicios, dando cuenta posteriormente al Consejo de Administración.

Tercera. Normativa laboral interna aplicable al Personal en Comisión de Servicios

La Gestora aplicará al Personal en Comisión de Servicios la normativa laboral interna de Laboral Kutxa, con carácter general, y en particular su regulación sobre faltas, sanciones y expedientes disciplinarios.

En cuanto al calendario laboral (horarios, festivos, vacaciones...etc) y a la compensación de potenciales gastos (servicios de comedor, kilometrajes...etc), el Personal en Comisión de Servicios estará a lo dispuesto por las normas laborales de Laboral Kutxa vigentes en cada momento.

En lo no dispuesto en este acuerdo, y en lo que a beneficios, derechos y obligaciones se refiere, el Personal en Comisión de Servicios tendrá los mismos beneficios, derechos y obligaciones que tendría en Laboral Kutxa y no estuvieran en este régimen de cesión.

Cuarta. Cuestiones no previstas

En caso de cuestiones de índole laboral que puedan afectar el Personal en Comisión de Servicios y que no estuvieran previstas en el presente acuerdo, Laboral Kutxa y la Gestora acordarán la resolución de las mismas garantizando el cumplimiento de la normativa aplicable.