



**POLÍTICA RETRIBUTIVA GENERAL
DE
CAJA RURAL DEL SUR**

Diciembre 2021



Índice

1	ANTECEDENTES	3
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
3	OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	6
4	PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	7
4.1	Gestión prudente y eficaz de los riesgos	7
4.2	Alineación con los intereses a largo plazo	7
4.3	Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables	8
4.4	Equidad interna y externa	8
4.5	Flexibilidad y transparencia	8
4.6	Sencillez e individualización	9
5	DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN GENERAL	10
5.1	Salario fijo	10
5.2	Retribución variable	10
5.2.1	Objetivo	10
5.2.2	Proporción en relación con la retribución fija	11
5.2.3	Herramientas para la medición y valoración del desempeño	11
5.2.4	Retribución variable plurianual	12
5.3	Otros elementos del paquete retributivo	13
5.3.1	Beneficios sociales	13
5.3.2	Sistema de retribución flexible	13
5.4	Características específicas de la remuneración	13
6	MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO	14
6.1	Objeto y ámbito de aplicación	14
6.2	Requerimientos en materia de retribución variable	14
6.2.1	Principios específicos	14
6.2.2	Proporción con respecto a la retribución fija	14
6.2.3	Cláusula de diferimiento	15
6.2.4	Pago en instrumentos y periodo de retención	15
6.2.5	Ajustes ex-post de las remuneraciones	16
6.3	Requerimientos en materia de indemnizaciones	19
6.4	Requerimientos en materia de previsión social	20
6.5	Principio de proporcionalidad	21
6.6	Prohibición de las operaciones de cobertura	22



Caja Rural del Sur, Soc. Coop. de Crédito
CIF: F91119065
Calle Murillo 2
41001 – Sevilla

7	GOBERNANZA	23
8	CONTROL Y SUPERVISIÓN	24
9	LEY APLICABLE E INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA	26
10	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	27
	ANEXO I: CERTIFICADO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE CAJA RURAL DEL SUR PARA LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	28



1 ANTECEDENTES

Desde la crisis financiera internacional, la regulación y la gestión de los sistemas retributivos de las entidades financieras se encuentran sometidos a una constante y profunda regulación con el fin de asegurar una gestión sana y prudente de las entidades. La reconsideración de estos sistemas ha supuesto un importante desarrollo de normas y recomendaciones sobre prácticas remunerativas adecuadas, tanto desde un punto de vista cuantitativo, como desde un punto de vista de diseño, gestión y gobierno de las mismas.

La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, la “Ley 10/2014” o la “LOSS”) adaptó a nuestro ordenamiento jurídico los sustanciales cambios de la normativa aplicable a las entidades de crédito introducidos por el Reglamento (UE) nº 575/2013, de 26 de junio, y la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio.

Posteriormente, se publicaron en España el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 (“Real Decreto 84/2015”) y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 (“Circular 2/2016”), que completan la trasposición de la normativa europea en materia de remuneraciones de las entidades financieras a nuestro ordenamiento jurídico.

Por su parte, la Autoridad Bancaria Europea (“EBA”, por sus siglas en inglés) publicó en diciembre de 2015 la versión definitiva de las “Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013” (“Guía de la EBA”), en donde se recogen criterios interpretativos en desarrollo de la Directiva 2013/36/UE, y que el Banco de España ha asumido como propia.

Durante el ejercicio 2021 se ha producido la publicación de diferentes textos normativos de especial relevancia en relación con las remuneraciones en el sector financiero:

- El Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, modifica de la LOSS, por la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019 (“CRD”).
- El Real Decreto 970/2021, de 8 de noviembre, modifica entre otros, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la LOSS (“ROSS”).
- Adicionalmente, está prevista la publicación de una nueva Circular del Banco de España para completar la adaptación del ordenamiento jurídico español de la CRD.
- Fruto de la modificación de la CRD se han publicado las Directrices de la EBA (“European Banking Authority”) sobre políticas de remuneración adecuadas EBA/GL/2021/04 (“Directrices de la EBA”).



Caja Rural del Sur, Soc. Coop. de Crédito
CIF: F91119065
Calle Murillo 2
41001 – Sevilla

- A los efectos de determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden en el perfil de riesgo de la entidad (“Colectivo Identificado”), se ha publicado el Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021 en el que se establecen los criterios y definiciones necesarios para determinar la composición de dicho Colectivo Identificado.

Conforme a la normativa anterior, y en particular, conforme al artículo 29.1.d) de la LOSS, y al párrafo 14 de la Guía de la EBA, Caja Rural del Sur, S.C.C. (“Caja Rural del Sur”, la “Caja” o la “Entidad”) está obligada, como entidad de crédito, a contar con una política de remuneración para todo el personal que sea compatible y que promueva una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

De acuerdo con lo anterior, en el presente documento se recogen las principales características de las políticas y prácticas de remuneración aplicables a toda la plantilla (la “Política Retributiva de Caja Rural del Sur”, la “Política Retributiva” o la “Política”) y, en particular, al colectivo con incidencia en el perfil de riesgo de la Caja (el “Colectivo Identificado”).



Caja Rural del Sur, Soc. Coop. de Crédito
CIF: F91119065
Calle Murillo 2
41001 – Sevilla

2 **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente Política resulta de aplicación, con carácter general, a todos los empleados de Caja Rural del Sur y, en particular, a los miembros del Colectivo Identificado.

A los efectos de esta Política, se entenderá por Caja Rural del Sur, Caja Rural del Sur, S.C.C., y todas aquellas sociedades filiales que, en cualquier momento, se encuentren incluidas dentro de su perímetro de consolidación prudencial.

De esta forma, las referencias que a lo largo del presente documento se hagan a Caja Rural del Sur, la Caja o la Entidad, deberán entenderse hechas también, cuando el contexto así lo requiera, a las sociedades filiales de Caja Rural del Sur a las que les resulte de aplicación la presente Política en base consolidada¹.

¹ De acuerdo con los apartados 4 y 5 del artículo 32 de la LOSS, la presente Política no aplicará en base consolidada a las filiales establecidas en la Unión Europea o en un tercer país que estén sujetas a requisitos de remuneración específicos (salvo las sociedades gestoras de activos cuando el personal realice actividades con incidencia directa en el perfil de riesgo de las entidades del grupo).



3 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La principal finalidad de esta Política es sentar las bases retributivas de los empleados de Caja Rural del Sur a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de Caja Rural del Sur a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la Entidad incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos.

De acuerdo con lo anterior, la Política Retributiva persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que Caja Rural del Sur pueda cumplir con los objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Así, esta Política establece una clara distinción entre los criterios para el establecimiento de:

- La remuneración de base fija, que refleja principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y
- la remuneración variable, que refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo dispuesto en la descripción de funciones del empleado como parte de las condiciones de trabajo.



4 PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Con el fin de velar por que la Entidad cuente con una política retributiva adecuada, Caja Rural del Sur ha estimado conveniente establecer principios claros en materia de gobierno corporativo y en cuanto a la estructura de estas políticas.

De esta forma, la presente Política se rige por los siguientes principios generales:

4.1 Gestión prudente y eficaz de los riesgos

La Política será 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.

En particular, los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo de la Caja.

Además, el personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

La política de remuneración para todo el personal de la entidad será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (“ESG”), 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.

4.2 Alineación con los intereses a largo plazo

La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

En efecto, la retribución no se vinculará a objetivos individuales y/o cortoplacistas, sino a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con los intereses de los socios.

Además, se podrán aplicar sistemas de retribución a medio y largo plazo que promuevan el desarrollo de carreras de largo recorrido en la Caja, a través de planes de incentivos que aseguren la plurianualidad de parte de la compensación, su encaje dentro del horizonte de materialización de riesgos y su vinculación con la sostenibilidad de los resultados y la creación de valor para los socios.



4.3 Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables

La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

Al examinar la política relativa a la remuneración se distinguirá entre, por un lado, la remuneración fija, como los pagos y los beneficios no ligados a los resultados, y, por otro, la remuneración variable, como los pagos adicionales o los beneficios ligados a los resultados, o, en circunstancias excepcionales, otros derechos contractuales.

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

En todo caso, para evitar una asunción excesiva de riesgos, se fijará un máximo para la ratio entre el componente fijo y el componente variable de la remuneración total.

4.4 Equidad interna y externa

La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal de la Caja, velando por la equidad interna y la competitividad externa, garantizando en todo momento que las políticas y prácticas de remuneración sean no discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión ni raza.

En este sentido, la Entidad cuenta con sólidos procedimientos de gobierno corporativo que garantizan que las políticas y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto al género y compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos. Estas políticas y prácticas de remuneración deben aplicarse a todo el personal, y muy especialmente a aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, su grupo, sociedad matriz o filiales, y deben atenerse a los requisitos en materia de remuneración establecidos en la LOSS de manera y en una medida acorde con el tamaño, la organización interna y la naturaleza, alcance y la complejidad de las actividades de la entidad.

Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva con la de puestos con funciones similares en instituciones comparables del sector financiero.

4.5 Flexibilidad y transparencia

Las reglas para la gestión retributiva del colectivo de referencia incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento. Dichas situaciones excepcionales estarán debidamente justificadas y en línea con los requerimientos normativos que apliquen en cada momento, sin que pudieran estar basadas en cuestiones que pudieran resultar discriminatorias.



No obstante lo anterior, las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.

4.6 Sencillez e individualización

Las normas para la gestión retributiva estarán 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.

Además, la gestión retributiva tenderá hacia la individualización de la retribución de los profesionales de la Caja, dentro de los márgenes previstos por la propia Política, en función de la categoría profesional que ostentan dentro de la organización.



5 DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN GENERAL

5.1 Salario fijo

Todo empleado tendrá un salario fijo competitivo en relación con los estándares habituales del sector para puestos de nivel de responsabilidad que ocupe. Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el empleado y la Entidad en el momento de su contratación y podrá ser revisado por la Entidad, requiriéndose, en el caso de los miembros del Colectivo Identificado, acuerdo del Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Remuneración, Expansión y Eficiencia (la "CNR").

5.2 Retribución variable

5.2.1 Objetivos y principios

El principal objetivo de la remuneración variable es incentivar el desempeño orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La fijación de los componentes variables de la remuneración del Colectivo Identificado de Caja Rural del Sur se atenderá a los siguientes principios:

- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la Entidad.
- La evaluación de los resultados se inscribirá 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 efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.



- La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración.
- La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo.
- Las primas de retención sólo se concederán en casos excepcionales y cuando esté debidamente justificado, siempre que se hayan cumplido las condiciones de retención correspondientes y no se hayan producido incumplimientos normativos importantes o conductas indebidas.
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

Adicionalmente, a la hora de definir las prácticas de remuneración variable, la Entidad tiene en cuenta las Directrices de la EBA aplicables a la Banca Minorista con el objetivo de garantizar que las formas de remuneración no incentivan a los profesionales a anteponer sus intereses o los de la Entidad en perjuicio de los de los consumidores.

5.2.2 Proporción en relación con la retribución fija

Caja Rural del Sur establecerá unas ratios apropiadas entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, teniendo en cuenta los distintos colectivos de la Caja, las unidades de negocio y las funciones de control internas y corporativas.

En este sentido, Caja Rural del Sur asignará a cada empleado, en función del puesto que ocupe, una base de incentivo, que podrá variar en caso de que cambie el puesto ocupado, y que, en el caso de los miembros del Colectivo Identificado, será fijada por el Consejo Rector, a propuesta de la CNR.

La remuneración del personal de las funciones de control independientes será predominantemente fija, para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

5.2.3 Herramientas para la medición y valoración del desempeño

La retribución variable se vincula a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo algunas de sus principales características en relación con los ajustes ex – ante las siguientes:

- Dependiente y adecuada al desempeño individual de los empleados y a los resultados de la Entidad, considerando el impacto del ciclo económico subyacente así como los riesgos presentes y futuros.
- Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, sin limitar la capacidad de reforzamiento de su solvencia.



- Fijación de determinados límites superiores e inferiores que proporcionan una clara mitigación de riesgos asociados a su impacto potencial en cuenta de resultados y resultados propios de la Entidad.

El resultado del desempeño de la Entidad es tenido en cuenta para el cálculo de la retribución variable, siempre que todas las actividades se encuentren dentro de los límites autorizados por el Consejo Rector. En efecto, el pago de la retribución variable está supeditado al cumplimiento de algún requisito mínimo relativo a los resultados globales de la Entidad para su devengo.

En este sentido, la remuneración variable se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la Entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados.

Los indicadores que se establecen como objetivos del sistema de retribución variable anual incluirán, adicionalmente a los referidos al propio ejercicio, aquellos indicadores financieros que se precisen para asegurar una correcta correlación entre los niveles de retribución resultantes y la evolución de los resultados en el medio y largo plazo, evitando que se incurra en riesgos excesivos, y otros referenciados a objetivos no financieros.

5.2.4 Retribución variable plurianual

Siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, Caja Rural del Sur podrá aprobar la implantación de sistemas retributivos plurianuales, con las siguientes finalidades:

- Mejorar el valor de Caja Rural del Sur y de sus participaciones.
- 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 Caja Rural del Sur y sus riesgos empresariales.
- Retener a determinados empleados “clave” en Caja Rural del Sur.

Los planes de retribución variable plurianual que Caja Rural del Sur implante tendrán 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 o en especie referenciado a la retribución fija.

Los planes tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral de Caja Rural del Sur, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el periodo de tiempo para el cual se implantan.

Cada vez que Caja Rural del Sur 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 una política interna aprobada al efecto.



5.2.5 Remuneración variable para determinadas áreas

Cuando los profesionales de las funciones de control 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.

Los métodos utilizados para determinar la remuneración variable de las funciones de control no comprometerán la objetividad del personal ni su independencia.

Para el personal adscrito al servicio especializado de atención al cliente ("SAC"), los métodos utilizados para determinar la remuneración variable de este colectivo no comprometerán su objetividad ni independencia. Los parámetros utilizados no estarán vinculados predominantemente a los objetivos y el desempeño de las unidades de negocio que supervisan, ni de otras circunstancias que puedan generar conflictos de interés, conforme a la Guía del Banco de España sobre los servicios de atención al cliente.

Para el caso del personal implicado en la concesión y seguimiento de créditos, su remuneración variable incluirá indicadores de calidad crediticia apropiados y de acuerdo con el marco de apetito de riesgo de Caja Rural del Sur, de acuerdo con las Directrices de la EBA sobre concesión y seguimiento de préstamos.

5.3 Otros elementos del paquete retributivo

5.3.1 Beneficios sociales

Los empleados de Caja Rural del Sur, como parte integrante de su paquete retributivo, cuentan con una serie de beneficios que aportan calidad a su retribución y les permiten disfrutar de ventajas importantes durante su relación laboral con la Entidad.

En concreto, los empleados de Caja Rural del Sur cuentan con los beneficios sociales establecidos en el XXI Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito y, en particular, con planes de previsión social complementaria.

5.3.2 Sistema de retribución flexible

Mediante el sistema de retribución flexible, los empleados de Caja Rural del Sur tendrán la oportunidad de incorporar a su paquete retributivo determinadas retribuciones en especie, conforme a la circular interna emitida por la Caja.

Entre los productos y servicios incluidos en este sistema se encuentran (i) la guardería infantil para hijos de empleados; (ii) el seguro médico; y (iii) la compra de aportaciones al capital social de la Caja.



6 MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO

6.1 Objeto y ámbito de aplicación

Este apartado contiene las cláusulas especiales que aplican al sistema retributivo de los miembros del personal de la Entidad que han sido incluidos en su Colectivo Identificado, en aplicación de la Política de determinación del Colectivo Identificado que a estos efectos la Entidad ha aprobado, y que se adjunta a este documento como Anexo II.

En concreto, este apartado tiene por objeto definir las características específicas del sistema de retribución del Colectivo Identificado de Caja Rural del Sur, y regular la forma y fechas de abono de estas retribuciones, así como los requisitos y condiciones para el pago de las mismas.

6.2 Requerimientos en materia de retribución variable

6.2.1 Proporción con respecto a la retribución fija

Caja Rural del Sur ha establecido unas ratios apropiadas entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total para los miembros del Colectivo Identificado, siéndoles de aplicación los siguientes principios:

- El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo.
- No obstante, la Asamblea General de la Entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto anteriormente, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo.

La aprobación del nivel más elevado de remuneración variable se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- El Consejo Rector, a propuesta de la CNR, comunicará a todos los socios con antelación suficiente el asunto que se someterá a aprobación y pondrá a disposición de la Asamblea General de la Entidad una recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital.
- El Consejo Rector comunicará inmediatamente al Banco de España la recomendación dirigida a la Asamblea General, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesto y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la Entidad previstas en la normativa de solvencia, y habida cuenta en particular de las obligaciones de recursos propios de la Entidad.
- La Asamblea General de la Entidad adoptará su decisión por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados en la votación al menos la mitad de los socios. De no ser posible el quórum anterior, el acuerdo se adoptará por una mayoría de, al menos, tres cuartos del censo societario presente o representado.



- En su caso, el personal directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener, en su caso, como socio de la Entidad y sus aportaciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de votos que en cada caso sea necesaria en los acuerdos que se refieran a la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable.
- El Consejo Rector comunicará inmediatamente al Banco de España la decisión adoptada al respecto por la Asamblea General, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobada.

6.2.2 Cláusula de diferimiento

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 6.5 de esta Política, se establecen los siguientes porcentajes y periodos de diferimiento para los miembros del Colectivo Identificado de la Entidad:

- Como regla general, el 40 por 100 del elemento de la remuneración variable se diferirá durante un periodo de cuatro (4) años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del Colectivo Identificado.
- En el caso del Director General, el porcentaje de diferimiento será del 45 por 100 del elemento de remuneración variable.
- Adicionalmente, en el caso de miembros del Colectivo Identificado que perciban elementos de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, el porcentaje de remuneración variable diferida será del 60 por 100. El Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Remuneraciones, definirá qué nivel de remuneración variable constituye una cuantía especialmente elevada, teniendo en cuenta la remuneración media pagada en la Entidad, el informe de comparación de remuneraciones de la Autoridad Bancaria Europea y, en su caso, los resultados de la comparación de remuneraciones nacionales y otras, así como los umbrales establecidos por las autoridades competentes.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cuatro (4) años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida, por cuartos, no percibiéndose la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

La remuneración variable diferida no dará derecho al abono de intereses.

El pago de las cantidades diferidas será acordado por el Consejo Rector, a propuesta de la CNR.

6.2.3 Pago en instrumentos y periodo de retención

De acuerdo con la normativa en vigor, el 50 por 100 de cualquier elemento de remuneración variable devengada deberá abonarse en instrumentos (acciones, participaciones o títulos de propiedad equivalentes, así como en instrumentos vinculados con el valor de dichos instrumentos).



Teniendo en cuenta lo anterior, la Caja analizará en cada ejercicio la forma de cumplir con este requerimiento, si bien considera que las siguientes circunstancias particulares en el caso de Caja Rural del Sur permitirían justificar la neutralización de este requisito:

- La propia normativa que exige que el cumplimiento de los requisitos establecidos en materia de remuneraciones por parte de las entidades de crédito se hará de manera “acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades”.

En este sentido, la Entidad tiene un tamaño relativamente reducido y sus actividades son relativamente de baja complejidad.

- La Caja es una sociedad cooperativa de crédito, que no tiene acciones que coticen en los mercados financieros, dado que las aportaciones al capital social no participan de esta característica ni presentan variaciones de precio.
- La instrumentación de parte de la retribución del Colectivo Identificado en elementos no cotizados (sujetos a una valoración subjetiva) supone una escasa utilidad prudencial frente a los costes de implantar un sistema de retribución en instrumentos de patrimonio sintéticos.

A estos efectos, los importes que correspondería entregar en instrumentos serían muy reducidos.

Cualquiera que sea el instrumento en el que se materialice el abono de parte de la remuneración variable, éste será sometido a un periodo mínimo de retención de un año, durante el cual no podrá disponerse de él.

La remuneración variable que se abone en instrumentos de la Entidad no dará derecho al abono de dividendos ni intereses.

6.2.4 Ajustes ex-post de las remuneraciones

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará 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 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”).

Caja Rural del Sur ha establecido las siguientes cláusulas de malus y de clawback que aplicarán 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 se incumplan las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.



6.2.4.1 *Cláusula malus*

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción por parte de Caja Rural del Sur si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- 1 Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con la política de retribución variable de Caja Rural del Sur.
- 2 Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la entidad de restringir su política de distribución de dividendos.
- 3 Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzaron como consecuencia, directa o indirecta, de:
 - 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 o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento de los códigos de conducta y demás normativa interna de Caja Rural del Sur 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 LOSS, clasificadas como graves o muy graves.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado reciba una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
 - Que se produzcan conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.
- 4 Si como consecuencia de una gestión imputable al miembro del Colectivo Identificado se da alguna de las siguientes circunstancias:
 - El incumplimiento de las ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.



- El incumplimiento de las ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.
 - Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Comisión.
 - Que el margen bruto y los beneficios antes y después de impuestos (BAI y BDI respectivamente) una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean negativos.
 - Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
 - Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
 - El incremento sufrido por la Entidad o por la unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- 5 La retribución variable no diferida podrá ser objeto igualmente de reducción si durante el periodo que transcurre entre la medición final de objetivos y el abono efectivo del incentivo concurre alguna de las circunstancias enumeradas anteriormente.

En todo caso la retribución variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto y si se justifica en función de sus resultados.

Esta cláusula será aplicable tanto para los profesionales en activo como los que han causado baja en la Entidad.

6.2.4.2 Cláusula clawback

La retribución variable ya devengada por los miembros del Colectivo Identificado, haya sido diferida o no, podrá ser objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Caja Rural del Sur cuando, durante el periodo de diferimiento aplicable a la remuneración variable concedida por el desempeño de un determinado año, incluido el periodo de retención del último pago diferido, se ponga de manifiesto que su liquidación y abono se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo considerado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Caja que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de periodo de clawback.

Asimismo, la remuneración variable ya satisfecha podrá ser objeto de recuperación, parcial o total, por parte de Caja Rural del Sur si durante el periodo de los dos años inmediatamente posteriores a su abono se hubiese detectado alguna de las situaciones descritas en la cláusula "malus".

La determinación por parte del Consejo Rector de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto a la Caja, así como el procedimiento por el cual la Entidad podrá reclamar la devolución proporcional del



importe bruto cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el individuo tenga derecho a percibir, así como la obligación por parte de éste de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía bruta, se harán conforme a la política de aplicación de la cláusula de devolución de retribuciones que a estos efectos la Caja ha aprobado, y que se adjunta a esta Política como Anexo III.

6.3 Requerimientos en materia de indemnizaciones

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de alta dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en la normativa laboral aplicable o en los contratos.

En este sentido, no se concederá indemnización por despido en los siguientes supuestos:

- (i) cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la extinción inmediata del contrato o el despido del miembro del personal.
- (ii) cuando el empleado dimita voluntariamente con el objetivo de ocupar un puesto en una entidad jurídica distinta.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se determine el importe de las indemnizaciones por despido a pagar, Caja Rural del Sur tendrá en cuenta los resultados logrados a lo largo del tiempo y evaluará, cuando sea relevante, la gravedad de cualquier incumplimiento conforme a la normativa aplicable.

Con carácter general, las indemnizaciones por despido, incluidos los pactos de no competencia post contractual, tendrán la consideración de remuneración variable a todos los efectos. De esta forma, se tendrán en cuenta a efectos del cálculo de la ratio, el diferimiento, y las cláusulas malus y clawback, de conformidad con lo establecido en la presente Política.

Sin perjuicio de lo anterior, no se tendrán en cuenta los siguientes importes de las indemnizaciones por despido a efectos del cálculo de la ratio, y la aplicación de los requerimientos de diferimiento y pago en instrumentos:

- a) Las indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional u obligatorias tras la decisión de un tribunal.
- b) Las siguientes indemnizaciones por despido cuando la Entidad sea capaz de demostrar las razones y la adecuación de la cuantía:
 - i. Indemnizaciones por despido derivadas de los supuestos que se indican a continuación hasta un importe máximo de dos anualidades de la remuneración fija satisfecha en el año anterior a la extinción de la relación:
 - Indemnización por cese en caso de rescisión anticipada del contrato por parte de la Entidad.



- Remuneración concedida por un periodo de tiempo limitado que se acuerda para introducir un periodo de incompatibilidad (*cooling-off*) tras la rescisión del contrato y sujeta a una cláusula de no competencia.
 - Indemnización derivada de la resolución de contratos del personal por parte de la Entidad a causa de la inviabilidad de la misma o por medidas de actuación temprana.
 - Indemnización derivada de la rescisión del contrato por voluntad de la Entidad tras una reducción significativa de las actividades a las que se dedicaba el miembro del personal o cuando determinadas áreas de negocio sean adquiridas por otras entidades sin que el personal tenga la opción de mantener su empleo en la entidad adquirente.
 - Indemnización derivada de un acuerdo alcanzado entre la Entidad y un miembro del personal en caso de un conflicto laboral real que, de otro modo, podría dar lugar a una acción judicial.
- ii. Indemnizaciones por despido correspondientes al importe adicional derivado de la aplicación de una cláusula de no competencia en contrato de un máximo de dos años de duración y pagado en ejercicios futuros, hasta un importe de dos anualidades de la remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado.
- c) Indemnizaciones por despido previstas en los supuestos recogidos en el inciso (i) anterior que no cumplan la condición ahí establecida, cuando la Entidad haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido.

Los pagos de remuneración ordinarios relacionados con la duración del periodo de preaviso no tendrán la consideración de indemnización por despido y, por tanto, no estarán sujetos a los requerimientos aplicables a la remuneración variable.

Los pagos adicionales en el marco de la finalización ordinaria de un periodo contractual o del nombramiento como miembro del órgano de dirección (i.e. concesión de beneficios discrecionales de pensiones) no se considerarán indemnizaciones por despido. Cuando dichos componentes sean remuneración variable y se abonen a personal identificado, estarán sujetos a todos los requisitos específicos relativos a la remuneración variable y a las disposiciones de las presentes directrices.

En todo caso, los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de la Entidad a largo plazo, para lo cual incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.

6.4 Requerimientos en materia de previsión social

La política de pensiones de Caja Rural del Sur será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.



Los miembros de Colectivo Identificado de Caja Rural del Sur participan del mismo sistema de previsión social complementaria que el resto de los empleados de la Entidad. En función de la fecha de incorporación y de la entidad de procedencia de cada miembro, éstos son partícipes del Plan de Pensiones de la modalidad de empleo “Caja Rural del Sur, Plan de Pensiones”, o asegurados en una póliza colectiva de vida apta para instrumentar compromisos por pensiones cuyo tomador es Caja Rural del Sur.

La coexistencia de distintos sistemas de previsión social dentro de la plantilla de Caja Rural del Sur obedece única y exclusivamente al momento de entrada y entidad de procedencia del empleado, sin que exista para ningún miembro del Colectivo Identificado, mejora alguna en su sistema de previsión social respecto de los compromisos por pensiones asumidos por la Caja con la totalidad de la plantilla que puedan ser susceptibles de ser calificados como beneficios discrecionales de pensiones.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que la Entidad reconociera a un miembro del Colectivo Identificado un derecho en materia de previsión social que sea susceptible de calificar como beneficio discrecional de pensión, al mismo le será de aplicación el tratamiento establecido en la normativa prudencial vigente, que será objeto de regulación en el correspondiente contrato, reglamento o póliza, según corresponda.

6.5 Principio de proporcionalidad

Tal y como establece la normativa, Caja Rural del Sur debe fijar y aplicar la política retributiva del Colectivo Identificado conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades financieras con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

Dentro de la propia Entidad, cabe una aplicación proporcionada de los principios para el Colectivo Identificado sin perjuicio de que las categorías de empleados con impacto material en el perfil de riesgo de la Entidad deben cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva.

De esta forma, Caja Rural del Sur determinará en cada momento según estime oportuno la aplicación del principio de proporcionalidad entre las distintas categorías de empleados identificadas por su incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad, para lo cual la Caja tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades, además del rango jerárquico, volumen y proporción del componente variable del paquete retributivo con respecto al componente fijo, la magnitud de la obligación que puede asumir un generador de riesgo en nombre de la institución, y las características de la línea de negocio de la Entidad en la que el miembro del Colectivo Identificado presta sus servicios.



A estos efectos, la LOSS y la CRD V 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, (ii) diferimiento de la retribución variable y (iii) el periodo de retención de cinco años relativo a los beneficios discrecionales de pensión, previstos en el artículo 34 de la LOSS, en los siguientes supuestos:

- a) 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
- b) 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.

Atendiendo al principio de proporcionalidad descrito, en la medida en que Caja Rural del Sur tiene la consideración de “entidad grande”, la Caja no aplicará los citados ajustes sobre la remuneración variable de aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su retribución anual total.

En todo caso, la Caja aplicará este principio de proporcionalidad atendiendo a los umbrales que establezca la autoridad local competente.

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 en la presente Política (i.e. cláusulas “malus” y “clawback”, y aplicación de la ratio de retribución variable sobre retribución fija).

6.6 Prohibición de las operaciones de cobertura

No se podrán 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 podrán 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 conforme a la presente Política.



7 GOBERNANZA

Sin perjuicio de las restantes competencias que le atribuyan los Estatutos sociales o la normativa vigente, corresponderá al Consejo Rector, previo informe de la CNR:

- Aprobar la política retributiva, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensión si los hubiere, de las categorías del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.
- Verificar, como parte integrante de la función general de supervisión, la correcta y efectiva aplicación de la retribución variable del Colectivo Identificado.
- Adoptar, en su caso, las medidas correctoras que fuesen necesarias o convenientes para la adecuada y efectiva aplicación de lo establecido en esta Política.

De conformidad con el régimen de organización y funcionamiento previsto en los Estatutos y en el artículo 36 del Reglamento del Consejo Rector de Caja Rural del Sur, corresponde a la CNR las siguientes responsabilidades básicas:

- Aplicación, seguimiento, revisión y control sobre la integración de los principios de buenas prácticas sobre la remuneración en la cultura de la organización.
- Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y gestión de riesgo de la Entidad, que deba adoptar el Consejo Rector.
- Informar la Política General de retribuciones de los miembros del Consejo, Directores Generales o asimilados, así como la retribución individual y demás condiciones contractuales de los miembros del consejo que desempeñen funciones ejecutivas y velar por su observancia.

La función de recursos humanos participará y asesorará en la elaboración y revisión de la Política Retributiva de la Entidad, incluyendo la estructura de la remuneración, los niveles de la remuneración y los programas de incentivos.

La función de control de riesgos ayudará y contribuirá a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo los ajustes ex – post), así como a evaluar cómo afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad. La función de control de riesgos validará y evaluará los datos de ajuste por riesgo, y será invitada a asistir a las reuniones que celebre la CNR sobre dicha materia.

La función de cumplimiento analizará cómo afecta la Política Retributiva al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la Entidad, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al órgano de dirección.

La función de auditoría interna, con el asesoramiento externo independiente que considere, en su caso, oportuno al efecto, llevará a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de Política Retributiva de la Entidad en su perfil de riesgo y de la manera en que estos efectos son gestionados, de acuerdo con lo establecido en el apartado 8 siguiente.



Caja Rural del Sur, Soc. Coop. de Crédito
CIF: F91119065
Calle Murillo 2
41001 – Sevilla

8 CONTROL Y SUPERVISIÓN

El Consejo Rector de Caja Rural del Sur es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos aplicables al Colectivo Identificado establecidos en la presente Política, que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en este apartado 8 de la Política.

El Consejo Rector podrá delegar en una de las Comisiones o Comités de la Entidad, o en cualquier otro responsable de la Entidad que estime oportuno, el seguimiento y vigilancia de la aplicación del citado sistema, para lo cual se establecerán controles y evaluaciones periódicas sobre su eficacia a los efectos de adoptar las medidas adecuadas para solventar sus deficiencias.

A estos efectos, con carácter anual, la Entidad o en su caso, un tercero independiente, llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política Retributiva del Colectivo Identificado al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la propia CNR y el Consejo. Dicha evaluación deberá pronunciarse al menos sobre los siguientes aspectos:

- a) Empleados que conforman el Colectivo Identificado.
- b) Esquemas de remuneración variable del Colectivo Identificado, cláusulas de diferimiento, pago en acciones, ajustes ex post de las remuneraciones y períodos de retención y equilibrio respecto de la remuneración fija.
- c) Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el Colectivo Identificado.
- d) Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al Colectivo Identificado.
- e) Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al Colectivo Identificado.
- f) Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte de la CNR y del Consejo Rector, referido tanto al Colectivo Identificado como al resto del personal.

Adicionalmente, en la evaluación se comprobará que la totalidad de los procedimientos, prácticas y políticas de remuneración:

- a) Funcionan según lo previsto. En particular, que se estén cumpliendo las políticas, los procedimientos y las normas internas aprobados; que los pagos de remuneración sean adecuados y acordes con la estrategia de negocio; y que el perfil de riesgo, los objetivos a largo plazo y otros objetivos de la Entidad estén reflejados de forma adecuada.
- b) Cumplen con la normativa, los principios y las normas nacionales e internacionales.
- c) Se aplican de manera coherente en toda la Entidad, cumplen con el artículo 141 de la Directiva 2013/36/UE y no limitan la capacidad de la Entidad para mantener o restablecer una base sólida de capital.

El informe anual sobre dicha evaluación se elaborará y mantendrá a disposición del Banco de España no más tarde de la fecha en que se publique el documento "Información con Relevancia



Caja Rural del Sur, Soc. Coop. de Crédito
CIF: F91119065
Calle Murillo 2
41001 – Sevilla

Prudencial”, regulado en el artículo 85 de la Ley 10/2014, en el artículo 93 del Real Decreto 84/2015 y en la norma 59 de la Circular 2/2016.



Caja Rural del Sur, Soc. Coop. de Crédito
CIF: F91119065
Calle Murillo 2
41001 – Sevilla

9 LEY APLICABLE E INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política se regirá por la legislación española.

Con renuncia a cualquier otro fuero que pudiera corresponderle, el empleado expresamente se somete a la jurisdicción de los Tribunales de la ciudad de Sevilla para la resolución de cualquier controversia que pudiera surgir en relación con la aplicación de la Política Retributiva de Caja Rural del Sur.



Caja Rural del Sur, Soc. Coop. de Crédito
CIF: F91119065
Calle Murillo 2
41001 – Sevilla

10 APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La presente Política será aprobada por el Consejo Rector de la Caja Rural del Sur, órgano competente a estos efectos, y entrará en vigor desde el día de su aprobación.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que Caja Rural del Sur estime procedente incluir, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Entidad o el órgano supervisor.

Las modificaciones introducidas por la presente Política resultarán de aplicación a las remuneraciones devengadas a partir de la fecha de aprobación de la misma.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a Caja Rural del Sur.



Caja Rural del Sur, Soc. Coop. de Crédito
CIF: F91119065
Calle Murillo 2
41001 – Sevilla

ANEXO I: CERTIFICADO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE CAJA RURAL DEL SUR PARA LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

El abajo firmante declara que conoce y acepta:

- La Política Retributiva de Caja Rural del Sur y, en particular, su capítulo sobre medidas de gestión del riesgo para el Colectivo Identificado; y
- El contenido de los Anexos a la Política Retributiva de Caja Rural del Sur, y en particular, la Política de aplicación de la cláusula de devolución de retribuciones aplicable al Colectivo Identificado de Caja Rural del Sur;

Asimismo, el abajo firmante reconoce tener un ejemplar de la Política en su poder, que ha leído, comprendido y aceptado en su totalidad.

En Sevilla, a [*] de [*] de 2021

Firma del empleado, miembro del Colectivo Identificado, en señal de aceptación:

Nombre y Apellidos: [*]

DNI: [*]

Categoría: [*]

Cargo: [*]

