

# **POLÍTICA RETRIBUTIVA GENERAL**

Febrero 2025

<b>ÍNDICE</b>		
<b>1</b>	<b>ANTECEDENTES</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<b>4</b>
<b>4.1</b>	Gestión prudente y eficaz de los riesgos	4
<b>4.2</b>	Alineación con los intereses a largo plazo	5
<b>4.3</b>	Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables	5
<b>4.4</b>	Equidad interna y competitividad externa	5
<b>4.5</b>	Flexibilidad y transparencia	6
<b>4.6</b>	Sencillez e individualización	6
<b>5</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN GENERAL</b>	<b>6</b>
<b>5.1</b>	Salario fijo	6
<b>5.2</b>	Retribución variable	6
<b>5.2.1</b>	Objetivos y principios	6
<b>5.2.2</b>	Proporción en relación con la retribución fija	7
<b>5.2.3</b>	Herramientas para la medición y valoración del desempeño	8
<b>5.2.4</b>	Retribución variable plurianual	8
<b>5.2.5</b>	Remuneración variable para determinadas áreas	9
<b>5.3</b>	Otros elementos del paquete retributivo	9
<b>5.3.1</b>	Beneficios sociales	9
<b>5.3.2</b>	Sistema de retribución flexible	9
<b>6</b>	<b>MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO</b>	<b>10</b>
<b>6.1</b>	Objeto y ámbito de aplicación	10
<b>6.2</b>	Requerimientos en materia de retribución variable	10
<b>6.2.1</b>	Proporción con respecto a la retribución fija	10
<b>6.2.2</b>	Cláusula de diferimiento	11
<b>6.2.3</b>	Pago en instrumentos y periodo de retención	12
<b>6.2.4</b>	Ajustes ex post de las remuneraciones (Malus y Clawback)	12
<b>6.3</b>	Requerimientos en materia de indemnizaciones	14
<b>6.4</b>	Requerimientos en materia de previsión social	15
<b>6.5</b>	Principio de proporcionalidad	16
<b>6.6</b>	Prohibición de las operaciones de cobertura	18
<b>7</b>	<b>GOBERNANZA</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>CONTROL Y SUPERVISIÓN</b>	<b>19</b>
<b>9</b>	<b>IMPUESTOS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>20</b>
<b>10</b>	<b>LEY APLICABLE E INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA</b>	<b>20</b>
<b>11</b>	<b>APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR</b>	<b>20</b>
<b>12</b>	<b>CONTROL DE VERSIÓN</b>	<b>21</b>
	<b>ANEXO I: CERTIFICADO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA PARA LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO</b>	<b>23</b>
	<b>ANEXO II: POLÍTICA DE DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO</b>	<b>24</b>
	<b>ANEXO III: REGLAMENTO SOBRE EL PAGO EN INSTRUMENTOS NO PECUNIARIOS APLICABLE A LA REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO</b>	<b>34</b>
	<b>ANEXO IV: POLÍTICA DE APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE REDUCCIÓN Y/O DEVOLUCIÓN DE RETRIBUCIONES APLICABLE AL COLECTIVO IDENTIFICADO</b>	<b>44</b>

## **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 (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<sup>1</sup>, y la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio<sup>2</sup>.

Posteriormente, se publicaron en España el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014 (el “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 (la “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, las Directrices emitidas por la Autoridad Bancaria Europea (“EBA”, por sus siglas en inglés) sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE, de 2 de julio de 2013<sup>3</sup> (la “Guía de la EBA”), asumidas por el Banco de España como propias, recogen los criterios interpretativos en desarrollo de la Directiva 2013/36/UE.

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 no discriminatoria en cuanto al género 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”).

## **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,

<sup>1</sup> Reglamento (UE) n° 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n° 648/2012.

<sup>2</sup> Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE.

<sup>3</sup> EBA/GL/2021/04.

a las sociedades filiales de Caja Rural del Sur a las que les resulte de aplicación la presente Política en base consolidada.

### **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 competitividad 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 atenderse a los requisitos en materia de remuneración establecidos en la normativa 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 del 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, y sin perjuicio de otros que se pudieran ofrecer, 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. Sin perjuicio de lo anterior, la Caja podrá modificar los actuales productos y servicios, así como incluir cualesquiera otros que entienda oportuno en cada momento.

## **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.

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.

Esta política tendrá además en cuenta los requisitos establecidos en el artículo 48.2 de la Ley 10/2014, que establece que en caso de incumplir el requisito combinado de colchones de capital se deberá calcular el importe máximo distribuible (el “IMD”), en los términos establecidos en artículo 73 de la Ley 84/2015.

### **6.2.2 Cláusula de diferimiento**

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. A estos efectos, se considerará una cuantía especialmente elevada cuando el componente variable de la remuneración anual sea igual o superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total del individuo.
- 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.

Sin perjuicio de lo anterior, en aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 6.5 de esta Política, este requerimiento no será de aplicación a aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y la misma no represente más de un tercio de su retribución anual total.

No obstante, el esquema de diferimiento anterior podrá ser modificado por la Entidad en aquellos ejercicios en los que la misma decida implantar un incentivo mixto. En estos casos, el esquema de diferimiento aplicable a la retribución variable estará específicamente definido en la regulación que se apruebe al efecto.

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. A estos efectos, el Consejo Rector, a propuesta de la CNR, aprobará anualmente el reconocimiento de la retribución variable anual por el desempeño del ejercicio anterior, así como la procedencia del abono de las cantidades diferidas que apliquen en cada ejercicio. La decisión anterior deberá ser adoptada junto con el pronunciamiento de la función de control de riesgos, en donde se ponga de manifiesto que el devengo y abono de la retribución variable no afecta a la base sólida de capital y que no procede la aplicación de ningún mecanismo de ajuste ex post al riesgo, conforme se definen en esta Política.

### **6.2.3 Pago en instrumentos y periodo de retención**

Con carácter general, una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto, el 50 por 100 de cualquier componente variable de la remuneración, se abonará en instrumentos financieros.

Lo dispuesto en este apartado será aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida como a la parte del componente variable de remuneración no diferida.

En este sentido, la Entidad utilizará, de cara a dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente apartado, un sistema de abono basado en la valoración de acciones teóricas en las cuales se divide el capital social ("phantom shares"), cuya regulación se desarrolla en el reglamento de pago en instrumentos recogido en el Anexo III de la presente Política.

Las phantom shares son instrumentos para ligar la retribución de los miembros del Colectivo Identificado a la evolución económica de la Entidad a medio y largo plazo, que no gozan de ningún derecho político ni económico ni dan derecho al abono de dividendos ni intereses.

Las phantom shares serán indisponibles durante un periodo de un (1) año a contar desde la fecha de su entrega, momento en el que serán liquidadas en metálico conforme a lo establecido en el reglamento de pago en instrumentos.

Sin perjuicio de lo anterior, en aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 6.5 de esta Política, este requerimiento no será de aplicación a aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y la misma no represente más de un tercio de su retribución anual total.

### **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 malus y 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.

Por su parte, el periodo de aplicación de las cláusulas objeto del presente apartado abarcará los periodos de diferimiento y retención aplicables, con carácter general, en cada caso. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que, en virtud de la aplicación del principio de proporcionalidad recogido en el apartado 6.5 de la presente Política, no se aplique un esquema de diferimiento o de pago en instrumentos, el periodo de aplicación estará vigente, de la misma forma que para el resto del Colectivo Identificado, durante el periodo de tiempo equivalente al que le hubieran aplicado como periodo de consolidación de no haberse neutralizado dichos requerimientos.

La determinación por parte del Consejo Rector de que han concurrido las circunstancias que

deben provocar la aplicación de estas cláusulas, así como el procedimiento por el cual la Entidad podrá reducir la retribución variable pendiente de abono o reclamar la devolución proporcional del importe bruto de retribución variable cobrada, así como la obligación por parte del miembro del personal 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 reducción y/o devolución de retribuciones que a estos efectos la Caja ha desarrollado y que se adjunta como Anexo IV de la presente Política.

#### **6.2.4.1 Cláusula malus**

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en instrumentos, 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 Caja pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
  - Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño o perjuicio que sea considerado por la Entidad como grave o significativo, 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 los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por

la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres (3) meses.

- El incumplimiento de los 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 satisfecha, tanto en metálico como en instrumentos, a 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 de los instrumentos vinculados al 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 ejercicios en los que es de aplicación.

En particular, 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 diferimiento y retención de los instrumentos concurre alguna de las situaciones descritas en la cláusula "malus".

### **6.3 Requerimientos en materia de indemnizaciones**

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

En este sentido, no se concederá indemnización por la extinción de un contrato 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 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 extinción de la relación laboral, 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, el pago en instrumentos 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 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) Los pactos de no competencia post-contractual pagados en ejercicios futuros, hasta un importe equivalente a la remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado.

Adicionalmente a lo anterior, de acuerdo con la normativa aplicable, determinados pagos por la extinción de un contrato podrán no tenerse en cuenta a efectos del cálculo de la ratio, el diferimiento y el pago en instrumentos, cuando se cumplan determinados requerimientos. A estos efectos, el Consejo Rector de la Caja analizará caso a caso la posibilidad de aplicar esta previsión, habiendo establecido como fórmula genérica predefinida adecuada conforme a la Directriz 172 de la Guía EBA, siempre que se cumplan los requisitos, importes indemnizatorios que en ningún caso superen el importe de la indemnización legal por despido improcedente que le hubiera correspondido al miembro del Colectivo Identificado con independencia del motivo real que aplique a su salida.

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

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. Para ello, los compromisos por pensiones deberán, en su caso, contemplar mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la Entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas, de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

A estos efectos, se consideran beneficios discrecionales de pensión:

- a) La parte proporcional de los beneficios de pensión que exceda de lo establecido para los empleados con relación laboral común de la Entidad (mediante acuerdos o convenios colectivos suscritos con la representación legal de los trabajadores y con afectación general a toda la plantilla) y cuyo importe se derive o se haya derivado de parámetros variables, tales como remuneraciones variables, consecución de objetivos, alcance de hitos o similares.
- b) Aquellos que sean consecuencia de aportaciones extraordinarias, no previstas en las condiciones contractuales iniciales ni derivadas de imposiciones legales, especialmente las realizadas en los seis (6) años anteriores a la fecha de jubilación o cese.
- c) Los relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, incluyendo los cambios derivados de procesos de fusión o combinaciones de negocios.

En este sentido, las aportaciones basadas en una cualidad de carácter individual no se considerarán parte del sistema general de pensiones de la Entidad, entendidas éstas como los pagos discrecionales concedidos por la Caja a un empleado en base individual.

Adicionalmente a lo anterior, la normativa determina que para los directores generales y el personal asimilado, una parte significativa de las aportaciones pactadas a los sistemas de previsión social, que no será inferior a un 15 por 100, debe girar sobre componentes variables, quedando esta parte encuadrada en los beneficios discrecionales de pensión.

Las aportaciones que originen beneficios discrecionales de pensión, conforme a todo lo anterior, tendrán la consideración de remuneración variable diferida a todos los efectos previstos en la presente Política, quedando sujetas a los siguientes requerimientos:

- Si el empleado abandona la Entidad antes de su jubilación, la Caja conservará en su poder la cuantía total de los beneficios discrecionales de pensión, si los hubiera, por un periodo de al menos cinco (5) años, en forma de instrumentos.
- Si un empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos, con sujeción a un periodo de retención de cinco (5) años.
- El período de retención de cinco (5) años mencionado anteriormente se contará a partir de la fecha en que la persona deje de prestar servicios en la Entidad por cualquier causa. Sin perjuicio de lo anterior, en aplicación del principio de proporcionalidad expuesto en el apartado 6.5 de esta Política, este requerimiento no será de aplicación a aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y la misma no represente más de un tercio de su retribución anual total.
- Los instrumentos referidos anteriormente serán las phantom shares reguladas en el apartado 6.2.3 de esta Política.
- El importe total de los beneficios discrecionales de pensiones estará sujeto a las cláusulas malus y clawback reguladas en esta Política.

Cuando los compromisos por beneficios discrecionales de pensión estuvieran totalmente externalizados, la documentación que recoja los términos y condiciones de la delegación deberá incluir cláusulas que permitan a la Entidad recuperar las aportaciones realizadas o que impidan la consolidación de los beneficios de pensión correspondientes, en función de resultados o circunstancias adversas.

## 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 normativa introduce 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) diferimiento de la retribución variable, (ii) abono de la retribución variable en instrumentos, y (iii) periodo de retención de cinco años relativo a los beneficios discrecionales de pensión en los siguientes supuestos:

- a) En el caso de entidades que (i) no sean consideradas “entidad grande” según la definición del artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento (UE) nº 575/2013, (ii) no pertenezca a una entidad que tenga tal consideración, (iii) el valor de sus 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 (iv) sea calificada como entidad pequeña y no compleja de conformidad con el artículo 4, apartado 1, punto 145, del Reglamento (UE) nº 575/2013.
- b) En el caso de miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y 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 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, como la ratio máxima de

retribución variable sobre fija y las cláusulas malus y clawback.

## **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 Sociales y en el artículo 15 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. Esta función 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.

## **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.

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 instrumentos, 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.
- g) Aplicación de la política no discriminatoria en cuanto al género.

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 los artículos 141 y 141 ter 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 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.

## **9 IMPUESTOS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL**

El miembro del personal, o sus causahabientes, responderán de los impuestos que se deriven sobre los rendimientos del trabajo dinerarios y en especie obtenidos al amparo de la presente Política Retributiva. Por tanto, los miembros del personal o sus causahabientes soportarán cualquier retención o pago a cuenta u otro pago que deba efectuar la Entidad en virtud de la normativa fiscal vigente en cada momento.

La tributación aplicable dependerá exclusivamente del régimen fiscal aplicable al miembro del personal o sus causahabientes en cuestión, en cada momento, sin obligación ni responsabilidad alguna para la Entidad, más allá de aquellas que le correspondan legalmente.

Igualmente, serán por cuenta del miembro del personal las cotizaciones a la Seguridad Social que le sea legalmente imputables.

## **10 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.

## **11 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.

## 12 CONTROL DE VERSIÓN

Versión	Documento	Fecha aprobación	Aprobado por:
V.1	<b>Adaptación de la Política Retributiva de la Entidad al nuevo marco normativo</b>	14/12/2021	Consejo Rector
V.2	<p>Introducidas las siguientes modificaciones:</p> <p>6.2.1 - Incluida mención a un hipotético incumplimiento de <b>requisitos de combinado de colchones de capital</b>.</p> <p>6.2.3 - Eliminación del punto que incluía la posibilidad de neutralizar el mecanismo del pago en instrumentos en la remuneración variable del Colectivo Identificado. Sustituido por la mención que, si procede, se utilizará como <b>instrumento de pago las aportaciones al capital social</b> de la Entidad.</p>	11/10/2022	Consejo Rector
V.3	<p>Introducidas las siguientes modificaciones:</p> <p>6.2.4.2. Para los supuestos previstos por la normativa <b>se fija que el periodo de aplicación de clawback abarcará también el periodo de diferimiento</b> aplicable a la remuneración variables concedida por el desempeño de un determinado año <b>incluido el periodo de retención del último pago diferido</b>.</p> <p><b>Los supuestos</b> que se activaran en <b>aplicación de las cláusulas malus y clawback</b> son los mismos, indicados en el punto 6.2.4.1.</p>	27/06/2023	Consejo Rector
V.4	<p>Introducidas, principalmente, las siguientes modificaciones:</p> <p>1. Actualización de los antecedentes conforme al <b>marco normativo actualmente aplicable</b>.</p> <p>6.2.2 – Definición del concepto de “<b>cuantía especialmente elevada</b>”, introducción de la posibilidad de modificar el esquema general de <b>diferimiento</b> en casos de implantación de un <b>incentivo mixto</b> y aspectos de <b>gobernanza sobre el reconocimiento de remuneraciones variables</b>.</p> <p>6.2.3 – Regulación del pago en instrumento a través de un sistema de <b>phantom shares</b>.</p>	25/02/2025	Consejo Rector

	<p>6.2.4 – Revisión de la regulación de los <b>mecanismos de ajuste ex post</b> al riesgo.</p> <p>6.3 – Adaptación de la regulación aplicable a los <b>pagos por rescisión anticipada de contrato.</b></p> <p>6.4 – Introducción del tratamiento aplicable a los <b>beneficios discrecionales de pensión.</b></p> <p>6.5 – Actualización del <b>principio de proporcionalidad</b> y su aplicabilidad en la Entidad.</p> <p>9 – Incorporación de un nuevo apartado sobre <b>impuestos y seguridad social.</b></p>		
--	--	--	--

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

En Sevilla, a [●] de [●] de [●]

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
- Los Anexos a la citada Política y, en particular:
  - La Política de determinación del Colectivo Identificado de Caja Rural del Sur.
  - El Reglamento de pago en instrumentos no pecuniarios aplicables sobre la remuneración variable del Colectivo Identificado de Caja Rural del Sur.
  - La Política de aplicación de la cláusula de reducción y/o devolución de retribuciones aplicable al Colectivo Identificado de Caja Rural del Sur;

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

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

\_\_\_\_\_

Nombre:

DNI:

**ANEXO II A LA POLÍTICA  
RETRIBUTIVA GENERAL**

**POLÍTICA DE DETERMINACIÓN DEL  
COLECTIVO IDENTIFICADO**

## 1. ANTECEDENTES

La Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013<sup>1</sup>, establece en su artículo 74 que las entidades deben estar dotadas de sólidos sistemas de gobierno corporativo, y procedimientos eficaces de identificación, gestión, control y comunicación de los riesgos a los que estén o puedan estar expuestas y mecanismos adecuados de control interno, así como políticas y prácticas de remuneración que sean compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos y que la promuevan. Estos sistemas, procedimientos y mecanismos han de ser exhaustivos y proporcionados a la naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al modelo empresarial y las actividades de la entidad.

El marco de supervisión prudencial establecido por la citada Directiva requiere que todas las entidades determinen los miembros del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (el “Colectivo Identificado”). Los criterios que se utilicen deben tener en cuenta las facultades y las responsabilidades de dichos miembros del personal, el perfil de riesgo y los indicadores de rendimiento de la entidad de que se trate, su organización interna y su naturaleza, alcance y complejidad.

La Directiva 2013/36/UE ha sido transpuesta al ordenamiento jurídico español a través de la ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (la “LOSS”) y el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la LOSS (el “Real Decreto 84/2015”). En materia de Colectivo Identificado, la LOSS recoge las categorías de personal que se considerarán incluidas dentro de aquellas cuyas actividades inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad.

Adicionalmente a lo anterior, las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de la Directiva 2013/36/UE (la “Guía de la EBA”) recogen requerimientos específicos en relación con el procedimiento de revisión y exclusión de los miembros del Colectivo Identificado, en particular en lo que a determinados aspectos formales relativos a la determinación de la política y el procedimiento de identificación se refiere.

Asimismo, 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, contiene ciertas normas en cuanto al proceso de identificación de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

Por último, en virtud de la facultad de la EBA contenida en el artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE de elaborar proyectos de normas técnicas de regulación, se publicó el Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE 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 del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva (“Reglamento Delegado 2021/923”).

---

<sup>1</sup> Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el presente documento pretende dar cumplimiento a la normativa vigente, estableciendo una política 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 la Caja.

## 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento recoge la política de determinación del Colectivo Identificado de la Caja (la “Política de Determinación del Colectivo Identificado” o la “Política”).

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2 del Reglamento Delegado 2021/923 la determinación de las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad debe realizarse en base consolidada, subconsolidada e individual.

A mayor abundamiento, la Guía de la EBA determina que el proceso de identificación deberá realizarse a nivel individual y consolidado, incluyendo también a todas las filiales que se encuentren dentro de este perímetro a pesar de no estar sujetas a la Directiva 2013/36/UE, siempre y cuando tengan un impacto en el perfil de riesgo de la entidad en base consolidada.

De esta forma, los criterios para la determinación del Colectivo Identificado establecidos en la presente Política se aplicarán tanto a nivel individual por la Caja, utilizando las cifras y teniendo en cuenta la situación de la Entidad, como a nivel consolidado y subconsolidado por parte de la Entidad en base consolidada, y se incluirá también a todas las filiales que se encuentren dentro del perímetro de consolidación prudencial, utilizando las cifras consolidadas y considerando la situación consolidada y el impacto en el perfil de riesgo de la Entidad en base consolidada.

En este sentido, cuando se apliquen los criterios cualitativos de la presente Política a nivel consolidado o subconsolidado, solo se incluirá al personal de una filial si es responsable de las funciones mencionadas en estos criterios en base consolidada o subconsolidada.

Por su parte, los criterios cuantitativos de la presente Política serán de aplicación a todo el personal en base consolidada y subconsolidada, teniendo en cuenta toda la remuneración concedida en todo el perímetro de consolidación prudencial.

Las personas a las que resulte de aplicación esta Política se denominarán, conjuntamente, el “Colectivo Identificado.”

## 3. DEFINICIONES Y CRITERIOS

A efectos de la aplicación de la presente Política, la Entidad utilizará las siguientes definiciones de conformidad con lo establecido en el Reglamento Delegado 2021/923:

1. Responsabilidades de dirección: aquellas situaciones en las que un miembro del personal:
  - a. Dirige una unidad de negocio o ejerce una función de control y rinde cuentas directamente ante el Consejo Rector en su conjunto, ante un miembro del Consejo Rector o del Comité de Dirección.
  - b. Ejerce una de las funciones establecidas en el criterio cualitativo 4 de la presente Política.<sup>2</sup>
  - c. Dirige una unidad de negocio subordinada o ejerce una función de control subordinada en

---

<sup>2</sup> Se entiende que sólo serán identificados bajo esta definición aquellos miembros del personal que dirijan alguna de las funciones establecidas en el criterio cualitativo 4, en la medida en que la versión en inglés del Reglamento Delegado 2021/923 habla de “heads one of the functions”.

una “entidad grande”, tal como se define en el artículo 4.1.146)<sup>3</sup> del Reglamento UE 575/2013, y depende de un miembro del personal que tenga las responsabilidades a que se refiere la letra a) anterior.

2. Función de control: una función independiente de las unidades de negocio que controla y que tiene la responsabilidad de proporcionar una evaluación objetiva de los riesgos de la entidad, analizarlos o informar sobre ellos, incluidos, entre otros, la función de gestión de riesgos, la función de verificación del cumplimiento y la función de auditoría interna.
3. Unidad de negocio importante: tal como se define en el artículo 142.1.3) del Reglamento (UE) 575/2013, toda entidad orgánica o jurídica, línea de negocio o emplazamiento geográfico diferenciados, que cumple alguno de los siguientes criterios:
  - a. Tiene asignado un capital interno de al menos el 2 por 100 del capital interno de la Entidad al que se refiere el artículo 73 de la Directiva 2013/36/UE, o se considera, por otros motivos, que tiene una incidencia importante en el capital interno de la Entidad.
  - b. Es una rama de actividad principal, tal como se define en el artículo 2.1.36) de la Directiva 2014/59/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, como una rama de actividad y servicios asociados que representa una importante fuente de ingresos, beneficios o valor de franquicia para la Entidad.

Para determinar si las actividades profesionales de los miembros del personal tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio importante se utilizarán los siguientes criterios:

- a. El perfil de riesgo de la unidad de negocio importante.
- b. La distribución del capital interno para cubrir la naturaleza y el nivel de los riesgos a que se refiere el artículo 73 de la Directiva 2013/36 (UE).
- c. Los límites de riesgo de la unidad de negocio importante.
- d. Los indicadores de riesgo y de rendimiento utilizados por la Entidad para detectar, gestionar y controlar los riesgos de la unidad de negocio importante, de conformidad con el artículo 74 de la Directiva 2013/36 (UE).
- e. Los criterios de rendimiento pertinentes establecidos por la Entidad a los que se vincula la remuneración variable (de acuerdo con los apartados a) y b) del artículo 94.1 de la Directiva 2013/36 (UE)<sup>4</sup>).

---

<sup>3</sup> De acuerdo con el artículo 4.1.146) del Reglamento UE 575/2013, se considera “entidad grande”, una entidad que cumpla cualquiera de las condiciones siguientes:

- a) que sea una Entidad de Importancia Sistémica Mundial (EISM);
- b) que haya sido definida como otra entidad de importancia sistémica (OEIS), de conformidad con el artículo 131.1 y 131.3 de la Directiva 2013/36/UE;
- c) que sea, en el Estado miembro en el que esté establecida, una de las tres mayores entidades por valor total de los activos;
- d) que el valor total de sus activos de forma individual o, cuando proceda, sobre la base de su situación consolidada de conformidad con el presente Reglamento UE 575/2013 y con la Directiva 2013/36/UE, sea igual o superior a 30.000 millones de euros.

<sup>4</sup> De conformidad con el artículo 94 de la Directiva: “1. En lo que respecta a los elementos variables de la remuneración, se aplicarán, además de los establecidos en el artículo 92, apartado 2, y en las mismas condiciones, los siguientes principios:

- a) 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 y de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la entidad, y al evaluar los resultados individuales, se tendrán en cuenta criterios tanto financieros como no financieros;
- b) la evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para poder garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en los resultados se escalona a lo largo un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad de crédito y sus riesgos empresariales; [...].”

- f. Los cometidos y las facultades de los miembros del personal o de las categorías de personal de la unidad de negocio importante de que se trate.

## 4. CRITERIOS DE DETERMINACIÓN

A los efectos de lo establecido en la normativa aplicable, se considerará que tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad cualquier profesional que cumpla alguno de los criterios cualitativos o cuantitativos establecidos en los apartados 4.1 y 4.2 siguientes, sin perjuicio de los supuestos de exclusión recogidos en el apartado 5.1 de la presente Política.

### 4.1 Criterios cualitativos

El criterio principal para la identificación de un miembro del personal en función de los criterios contenidos en el presente apartado no será el nombre de su función, sino la autoridad y la responsabilidad otorgada al miembro del personal de la Entidad.

De acuerdo con lo anterior, se considerará que un miembro del personal de la Caja tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad cuando cumpla alguno de los siguientes criterios cualitativos:

1. Sea miembro del Consejo Rector.
2. Sea miembro del Comité de Dirección o de la Alta Dirección de la Entidad.
3. Tenga responsabilidad de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes de la Entidad, de acuerdo con las definiciones del apartado 3 anterior.
4. Tenga responsabilidad de dirección en algunas de las siguientes funciones:

a) Los asuntos jurídicos.	f) Los recursos humanos.
b) La solidez de las políticas y los procedimientos contables.	g) El desarrollo y la aplicación de la política de remuneración.
c) Las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación.	h) La tecnología de la información.
d) La realización de análisis económicos.	i) La seguridad de la información.
e) La prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.	j) La gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes, según el artículo 30.1 del Reglamento Delegado UE 2017/565.

5. Tenga responsabilidad de dirección respecto de cualquiera de las categorías de riesgo previstas en los artículos 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE, o sea miembro con derecho a voto de un comité responsable de la gestión de cualquiera de las categorías de riesgo establecidas en dichos artículos.<sup>5</sup>
6. Con respecto a las exposiciones al riesgo de crédito de un importe nominal por transacción que represente el 0,5 por 100 del capital ordinario de nivel 1 de la Entidad y que sea de al menos 5 millones de euros, cumpla uno de los siguientes criterios:
  - a. Tenga la facultad de tomar, aprobar o vetar una decisión sobre tales exposiciones al riesgo de crédito.

<sup>5</sup> De riesgo de crédito y contraparte, riesgo residual, riesgo de concentración, riesgo de titulación, riesgo de mercado, riesgo de tipos de interés derivado de actividades ajenas a la cartera de negociación, riesgo operativo, riesgo de liquidez y riesgo de apalancamiento excesivo.

- b. Sea miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en la letra a) anterior del presente criterio cualitativo 6.
7. Como Entidad a la que no le aplica la excepción para carteras de negociación de pequeño volumen prevista en el artículo 94 del Reglamento UE 575/2013, cumpla uno de los siguientes criterios:
- a. Tenga la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre operaciones en la cartera de negociación que, en términos agregados, alcancen uno de los umbrales siguientes:
    - i. Cuando se utilice el método estándar, un requisito de fondos propios por riesgos de mercado que represente un 0,5 por 100 o un porcentaje mayor del capital ordinario de nivel 1 de la Entidad.
    - ii. Cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, el 5 por 100 o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la Entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrico).
  - b. Sea miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en la letra a) anterior del presente criterio cualitativo 7.
8. Dirija un grupo de miembros del personal, cada uno de los cuales tenga la facultad de comprometer a la Entidad en operaciones, y se cumpla una de las siguientes condiciones:
- a. Que la suma de los importes abarcados por esas facultades sea igual o superior al umbral fijado en la letra a) del criterio cualitativo 6, o en el inciso i de la letra a) del criterio cualitativo 7.
  - b. Que, en caso de que se aprobara un método basado en modelos internos a efectos de regulación, dichas facultades representen el 5 por 100 o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la Entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrica); cuando la Entidad no calcule un valor en riesgo al nivel de dicho miembro del personal, se sumarán los límites de valor en riesgo del personal bajo la dirección de este miembro del personal.
- Si la Entidad no calcula un valor en riesgo al nivel de dicho miembro del personal, se sumarán los límites de valor en riesgo del personal bajo la dirección de este miembro del personal.
9. En lo que respecta a las decisiones de aprobación o veto de la introducción de nuevos productos, cumpla uno de los siguientes criterios:
- a. Tenga la facultad de tomar ese tipo de decisiones.
  - b. Sea miembro con derecho a voto de un comité facultado para tomar ese tipo de decisiones.

## **4.2 Criterios cuantitativos**

Se considerará que un miembro del personal de la Entidad tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad cuando cumpla alguno de los siguientes criterios cuantitativos:

1. Haya recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan cumulativamente las siguientes condiciones:
  - a. La remuneración del miembro del personal sea igual o superior a 500.000 euros.
  - b. La remuneración del miembro del personal sea igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del Consejo Rector y al personal de la alta dirección de la Entidad

(a que se hace referencia en los criterios cualitativos 1 y 2).

- c. Desempeñe su actividad profesional en una unidad de negocio importante.
- d. Por su naturaleza, dicha actividad incida de manera importante en el perfil de riesgo de la unidad de negocio donde la desempeña.

De cara a determinar si la actividad profesional del miembro del personal tiene una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio importante se considerarán los criterios establecidos en el apartado 3 de la presente Política.

- 2. Haya recibido una remuneración total igual o superior a 750.000 euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.
- 3. En el caso de que la Caja cuente con más de 1.000 empleados, forme parte del 0,3 por 100 del personal, redondeado a la cifra entera inmediatamente superior, al que, dentro de la Entidad, se le haya concedido de forma individual la remuneración total más elevada en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.

## **5. SUPUESTOS DE EXCLUSIÓN**

### **5.1. Criterios de exclusión**

No se considerará que se cumplen los criterios cuantitativos 2 y 3 establecidos en el apartado 4.2 anterior de la presente Política cuando la Entidad determine que las actividades profesionales del miembro del personal no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Caja porque el miembro del personal o la categoría de personal a la que pertenece cumple alguna de las condiciones siguientes:

- a. Únicamente lleva a cabo actividades profesionales y tiene facultades en una unidad de negocio que no es una unidad de negocio importante.
- b. Las actividades profesionales del miembro del personal o de la categoría de personal no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante en virtud de los criterios establecidos en el apartado 3 de la presente Política.

### **5.2. Procedimiento formal para la exclusión**

La aplicación de los criterios de exclusión por la Entidad estará supeditada a la aprobación previa de la autoridad competente responsable de su supervisión prudencial.

La autoridad competente solo dará su aprobación previa si la Caja puede demostrar que se cumple una de las condiciones establecidas en las letras a) y b) del apartado 5.1 anterior.

En caso de que se haya concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 1.000.000 euros en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior, la autoridad competente solo dará su aprobación previa en circunstancias excepcionales, entendidas éstas como situaciones inusuales, muy infrecuentes o alejadas de lo habitual y las mismas estarán relacionadas con el miembro del personal, que deberán ser demostradas por la Entidad. En estos casos, la autoridad competente informará a la EBA antes de dar su aprobación con respecto a dicho miembro del personal.

En todo caso, las solicitudes de aprobación previa se realizarán sin demora, y a más tardar dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio anterior, e incluirán el nombre o el identificador único del personal identificado al que se aplique la exclusión, el porcentaje de capital interno asignado a la unidad de negocio donde opere el miembro del personal y el análisis de la incidencia de cada miembro del personal identificado en el perfil de riesgo de la Entidad.

Cuando el personal identificado opere en la misma unidad de negocio y tenga la misma función, se efectuará una evaluación conjunta.

La aprobación previa será solicitada por la Entidad con carácter anual. Con respecto al personal sobre el que la autoridad competente tome por primera vez una decisión, la aprobación previa se referirá solamente al ejercicio financiero en el que se solicitó la aprobación previa y al siguiente.

Para el personal para el que ya se haya aprobado la exclusión para el ejercicio en curso, la aprobación previa afectará exclusivamente al ejercicio siguiente.

## **6. CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN**

Para determinar si la remuneración total concedida en el ejercicio anterior cumple con los criterios cuantitativos establecidos en la presente Política, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Para determinar la remuneración total se tomará como referencia toda la retribución dineraria y en especie, fija y variable, concedida en el ejercicio anterior.
- Para determinar la remuneración total media de los miembros del Consejo Rector y de la alta dirección de la Entidad se tendrá en cuenta el total de la remuneración fija y, en su caso, variable de todos los miembros del Consejo Rector y de la alta dirección de la Entidad.
- Por retribución fija se entenderá aquellos importes que hayan sido concedidos y generalmente abonados en el ejercicio anterior.
- Por remuneración variable se entenderá aquellos importes que hayan sido concedido en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior en relación con el desempeño en un el periodo previo al ejercicio anterior, con independencia del hecho de que únicamente una parte de dicha remuneración haya sido abonada en el ejercicio anterior, quedando el resto sometida a diferimiento.
- Todos los importes de la remuneración variable y fija serán brutos y se calcularán sobre la base de equivalente a tiempo completo.

## **7. PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA**

A los efectos de la presente Política, el procedimiento a seguir en la determinación de los miembros del personal de la Caja que conforman el Colectivo Identificado de la Entidad será el siguiente.

### **7.1. Revisión anual**

Durante los primeros seis meses del año, la Caja llevará a cabo una revisión de los miembros del Colectivo Identificado de acuerdo con los criterios cualitativos y cuantitativos descritos anteriormente con el objetivo de identificar a todo el personal cuyas actividades profesionales tengan o puedan tener un impacto importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

Esta revisión será responsabilidad del Área de Gestión de Personas y Mejora Continua de la Entidad, junto con la participación del Comité de Auditoría, Riesgos y de la Dirección de Asesoría Jurídica y Cumplimiento Normativo.

Las sociedades filiales incluidas en el perímetro de consolidación prudencial proporcionarán a la Caja toda la información necesaria para poder identificar de manera adecuada a todo el personal que tenga una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad.

La evaluación del Colectivo Identificado será clara, coherente, estará debidamente documentada y se actualizará durante el año.

En la documentación de la revisión referente a la identificación del personal se incluirá, como mínimo,

la siguiente información:

- a. Los motivos de la autoevaluación y su ámbito de aplicación.
- b. El enfoque usado para evaluar los riesgos derivados de las actividades y la estrategia de negocio de la Entidad.
- c. Cómo se evalúa al personal que trabaja en la Entidad.
- d. La función y las responsabilidades de los distintos órganos corporativos y las funciones internas que participan en la definición, supervisión, revisión y aplicación del proceso de autoevaluación.
- e. El resultado de la identificación, que comprenderá, al menos, el número de empleados identificados y el número de empleados identificados por primera vez, las responsabilidades y actividades laborales, los nombres u otro identificador único, la asignación del personal identificado a las distintas áreas de negocio de la Entidad y una comparación con los resultados de la autoevaluación del año anterior.

Asimismo, se deberá incluir la relación de aquellos miembros del personal identificados a priori según los criterios cuantitativos 2 y 3 del apartado 4.2 anterior, pero cuyas actividades profesionales finalmente se considera que no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad, de acuerdo con el apartado 5.1 de la presente Política.

Las evaluaciones serán claras, coherentes y estarán debidamente documentadas e incluirán los motivos que sustentan las exclusiones. La Entidad mantendrá la documentación durante un periodo de tiempo adecuado que permita su revisión por las autoridades competentes.

La evaluación realizada será elevada, con carácter anual, a la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones, Expansión y Eficiencia (la "CNR"), y se someterá a la aprobación del Consejo Rector.

Como resultado del análisis realizado en el proceso de identificación anual, el Área de Gestión de Personas y Mejora Continua mantendrá a disposición de la autoridad competente una lista con el detalle nominativo del Colectivo Identificado, según se establece en el Anejo VIII de la Circular 2/2016 del Banco de España. Esta lista deberá actualizarse, tal y como se ha mencionado, anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

A estos efectos, la Entidad será capaz de demostrar a la autoridad supervisora competente cómo se ha identificado al personal de acuerdo con los criterios cuantitativos y cualitativos previstos en la presente Política.

El proceso de identificación estará sujeto a una revisión externa a realizar por un experto independiente, como parte de la evaluación anual de la Política Retributiva y su aplicación en el correspondiente ejercicio.

## **7.2. Revisiones excepcionales**

En línea con lo previsto en el apartado anterior, con independencia de la revisión periódica, en caso de modificaciones que puedan realizarse en el organigrama de la Entidad, como por ejemplo, en casos de promociones, degradaciones, extinciones de la relación contractual, así como en cualquier otro supuesto que la Caja considere oportuno, el Área de Gestión de Personas y Mejora Continua revisará el Colectivo Identificado con carácter excepcional antes de la revisión anual regulada en el apartado anterior, informándose posteriormente en la siguiente CNR que se celebre de las altas o bajas que se produzcan y sus causas.

El procedimiento de esta revisión excepcional seguirá las mismas pautas reguladas en el apartado anterior para la revisión anual.

## **8. APROBACIÓN, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA**

El Consejo Rector, como máximo órgano de decisión de la Entidad, tiene las más amplias competencias en la definición, aplicación y modificación de esta Política.

Las decisiones que se tomen en relación con esta Política deberán ser aprobadas por el Consejo Rector, a propuesta de la CNR.

No obstante, la responsabilidad de la revisión y actualización del presente documento reside en el Área de Gestión de Personas y Mejora Continua, en coordinación con el Departamento de Asesoría Jurídica y Cumplimiento Normativo.

Los cambios propuestos serán revisados por la CNR, quien elevará al Consejo Rector para su aprobación, la propuesta presentada por el Área de Personas de la Caja, en cada momento.

En particular, serán objeto de aprobación por parte del Consejo Rector, previo informe de la CNR, las siguientes cuestiones:

- La Política de Determinación del Colectivo Identificado.
- Cualquier modificación de la Política que se entienda necesaria dentro del proceso de revisión periódica de la misma.
- Los miembros que deban formar parte del Colectivo Identificado en cada momento, conforme al procedimiento de aplicación de la presente Política.
- Cualquier exclusión del Colectivo Identificado en aplicación de la presente Política.

Con el objetivo de lograr la eficacia continua de la Política, la misma será revisada al menos una vez al año, y tantas veces como sea necesario en los siguientes supuestos:

- Cuando se produzcan cambios estratégicos, sociales o que se consideren significativos en la Entidad.
- Cuando se produzcan cambios legislativos, que tengan impacto relevante en la periodicidad de las revisiones o en el número de éstas o por obligación legal.

El presente documento entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo Rector y tendrá vigencia mientras no sea publicada una modificación, o nueva versión del mismo.

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 la Caja.

**ANEXO III A LA POLÍTICA  
RETRIBUTIVA GENERAL**

**REGLAMENTO SOBRE EL PAGO  
EN INSTRUMENTOS NO  
PECUNIARIOS APLICABLE A LA  
REMUNERACIÓN VARIABLE DEL  
COLECTIVO IDENTIFICADO**

# 1 INTRODUCCIÓN

Como entidad de crédito, la Entidad debe aplicar la normativa prudencial en materia de remuneraciones vigente en cada momento.

La normativa en materia de remuneraciones impone, entre otros requerimientos, que parte de la retribución variable del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad (en adelante, el “Colectivo Identificado”), anualmente determinado por la Entidad conforme al procedimiento descrito en su Política de Determinación del Colectivo Identificado, se abone alcanzando un adecuado equilibrio entre acciones o títulos de propiedad equivalente o instrumentos vinculados con las acciones u otros instrumentos no pecuniarios equivalentes, en el caso de una entidad de crédito que no cotice en un mercado organizado oficial.

En este sentido, dando cumplimiento a la normativa, la Entidad ha incluido el requerimiento de pago en instrumentos en su Política Retributiva General (en adelante, la “Política Retributiva” o la “Política”) y, en concreto, en el apartado relativo a los requerimientos específicos aplicables al Colectivo Identificado. En particular, el Consejo Rector de la Entidad ha considerado utilizar instrumentos no pecuniarios cuyo valor estará directamente ligado a la evolución del patrimonio neto de la Entidad (“Phantom Shares” o “instrumentos”) a los efectos de satisfacer el mencionado requerimiento en materia de remuneraciones.

De acuerdo con lo anterior, con el propósito de regular los términos y condiciones para la concesión y liquidación de la remuneración variable del Colectivo Identificado a satisfacer en instrumentos, el Consejo Rector de la Entidad ha aprobado el presente Reglamento del pago en instrumentos no pecuniarios aplicable al Colectivo Identificado (en adelante, el “Reglamento”), en desarrollo de la Política Retributiva de la Entidad.

## 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

- 2.1. El presente Reglamento será de aplicación a la retribución variable devengada por los miembros del Colectivo Identificado (en adelante, los “Beneficiarios”) que, conforme a lo dispuesto en la Política Retributiva, formen parte del mismo en cada momento.
- 2.2. Conforme al principio de proporcionalidad regulado en la Política Retributiva, la Caja podrá neutralizar la aplicación de este requerimiento a determinados miembros del Colectivo Identificado que no superen los umbrales retributivos establecidos en la citada Política.
- 2.3. A estos efectos, y sin perjuicio de lo establecido en la cláusula 8 del presente Reglamento, la salida de un miembro del Colectivo Identificado de la Entidad en un determinado momento no tendrá ningún efecto sobre su retribución variable devengada con carácter previo a dicha salida en relación con el requerimiento de pago en instrumentos, que seguirá quedando sujeta al presente Reglamento.
- 2.4. La retribución variable devengada por los miembros del Colectivo Identificado de la Entidad incluirá cualquier importe derivado de los sistemas de retribución variable implantados en la Entidad, así como los beneficios discrecionales de pensiones y los pagos por resolución anticipada de contratos, a excepción de aquellos que, conforme a la Guía de la EBA<sup>1</sup>, no se tengan en cuenta, entre otros, a efectos del pago en instrumentos conforme a la normativa prudencial aplicable en cada momento.

---

<sup>1</sup> Directrices EBA/GL/2021/04 sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE.

### 3 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

- 3.1. El sistema se basa en la entrega de Phantom Shares a los Beneficiarios que vinculen la remuneración variable de los mismos con la valoración de la Entidad en cada momento.
- 3.2. Las Phantom Shares son instrumentos intransmisibles referenciados al valor de la Entidad y que transcurrido un periodo de tiempo otorgan el derecho a recibir un importe en metálico vinculado a la evolución del valor de la Entidad durante dicho periodo.
- 3.3. Las Phantom Shares no confieren el derecho a percibir dividendos ni intereses, ni ningún otro derecho económico a los Beneficiarios (tampoco durante el periodo de diferimiento).
- 3.4. En ningún caso las Phantom Shares confieren a sus Beneficiarios derechos políticos.
- 3.5. El funcionamiento del sistema de pago en instrumentos debe entenderse de manera conjunta con el funcionamiento del sistema de remuneración variable de la Entidad.

### 4 CONCESIÓN DE PHANTOM SHARES

- 4.1. El número de Phantom Shares a conceder a los miembros del Colectivo Identificado dependerá de: (i) la remuneración variable que se les haya concedido, conforme a la Política Retributiva aplicable en cada momento; y (ii) la valoración de la Entidad en la fecha de pago no diferido (en adelante, la “Fecha de Pago No Diferido”), conforme a lo establecido en la presente cláusula.
- 4.2. Una vez determinada la cantidad de retribución variable obtenida por cada miembro del Colectivo Identificado, conforme a la Política Retributiva de la Entidad, el 50 por 100 de la misma se concederá en forma de Phantom Shares.
- 4.3. De acuerdo con lo anterior, el número total de Phantom Shares a conceder a cada miembro del Colectivo Identificado se determinará teniendo en cuenta la valoración de la Entidad conforme al procedimiento de valoración descrito en la cláusula 7 del presente Reglamento en la Fecha de Pago No Diferido, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Número de Phantom Shares} = \frac{50\% RV}{\text{Valor aportación al capital social de la Caja}}$$

Donde:

- **Número de Phantom Shares:** número de instrumentos no pecuniarios que se conceden a cada miembro del Colectivo Identificado en la Fecha de Pago No Diferido. En caso de que el resultado no diese un número entero, con carácter general, la cifra de Phantom Shares se redondeará en el segundo decimal al entero más próximo.
- **RV:** importe correspondiente a la retribución variable bruta total obtenida por cada miembro del Colectivo Identificado, con independencia del calendario de diferimiento aplicable.

- **Valor aportación al capital social de la Caja:** importe determinado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor aportación al capital social de la Caja} = \frac{\text{Valor de la Caja}}{\text{Aportaciones al capital social de la Caja}}$$

Donde:

- **Valor de la Caja:** valor de la Entidad en la Fecha de Pago No Diferido, calculado según el método de valoración de los fondos propios, conforme a lo establecido en la cláusula 7 del presente Reglamento.
  - **Aportaciones al capital social de la Caja:** número de aportaciones que componen el capital social de la Entidad en la Fecha de Pago No Diferido.
- 4.4. Sin perjuicio de lo establecido en las cláusulas 9 y 10 del presente Reglamento, el número de Phantom Shares concedidas permanecerá inalterable hasta cada una de las fechas de liquidación.

## 5 PERIODO DE RETENCIÓN DE LAS PHANTOM SHARES

- 5.1. Una vez finalizado cada uno de los periodos de diferimiento a los que están sujetas las Phantom Shares, de acuerdo con la Política Retributiva, éstas no se liquidarán hasta transcurrido el periodo de un año, a contar desde la finalización de cada uno de los periodos de diferimiento.
- 5.2. Transcurrido dicho periodo de retención, las Phantom Shares se liquidarán en metálico en cada una de las Fechas de Liquidación en función del valor de la Entidad en cada una de las citadas fechas, conforme se establece en la cláusula 6 siguiente del presente Reglamento.

## 6 LIQUIDACIÓN DE LAS PHANTOM SHARES

- 6.1. El calendario de liquidación de las Phantom Shares será el que corresponda conforme a la Política Retributiva que esté vigente en cada momento para cada miembro del Colectivo Identificado, una vez finalizados cada uno de los periodos de diferimiento y retención aplicables en cada caso (en adelante, la “Fecha de Liquidación”).
- 6.2. De acuerdo con lo anterior, la retribución variable en metálico a percibir en cada Fecha de Liquidación por cada miembro del Colectivo Identificado se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$= \text{Número de Phantom Shares} \times \text{Valor de la aportación al capital social de la Caja}$$

Donde:

- **RV en metálico:** es la retribución variable en metálico derivada de la liquidación de las Phantom Shares correspondiente a cada miembro del Colectivo Identificado una vez transcurridos los periodos de diferimiento y retención aplicables en cada caso.
- **Número de Phantom Shares:** sin perjuicio de lo establecido en las cláusulas 9 y 10 del presente Reglamento, es el número de instrumentos concedidos a cada miembro del Colectivo Identificado conforme a la cláusula 4 del presente Reglamento.
- **Valor de la aportación al capital social de la Caja:** valor que tiene cada una de las aportaciones sociales de la Caja, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor aportación al capital social de la Caja} = \frac{\text{Valor de la Caja}}{\text{Aportaciones al capital social de la Caja}}$$

Donde:

- **Valor de la Caja:** valor de la Entidad en cada una de las Fechas de Liquidación, calculado según el método de valoración de los fondos propios, conforme a lo establecido en la cláusula 7 del presente Reglamento.
  - **Aportaciones al capital social de la Caja:** número de aportaciones que componen el capital social de la Entidad en cada una de las Fechas de Liquidación.
- 6.3. Sin perjuicio de lo anterior, el valor de la aportación al capital social de la Caja en cada Fecha de Liquidación no podrá ser superior al valor de la aportación al capital social de la Caja aplicable en la Fecha de Pago No Diferida.

## 7 MÉTODO DE VALORACIÓN DE LA ENTIDAD

- 7.1. La valoración de la Entidad se realizará teniendo en cuenta el valor teórico contable, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor de la Caja} = \text{Fondos propios}$$

- 7.2. De esta forma, en la Fecha de Pago no Diferido, así como en cada Fecha de Liquidación, se tendrá en cuenta el importe resultante del cálculo anteriormente expuesto, conforme a la valoración de la Entidad el último día del trimestre natural inmediatamente anterior a la Fecha de Pago no Diferido o la Fecha de Liquidación.
- 7.3. A efectos de considerar los fondos propios en cada momento se considerarán los importes consignados en el Balance Público de la Entidad (Estado 2703 de BdE – Casilla 0060), que incluye entre otras partidas, el Capital, Ganancias acumuladas o Reservas y el Resultado del ejercicio corriente.

## **8 CONSECUENCIAS DE LA EXTINCIÓN, CESE O SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

- 8.1. En caso de extinción de la relación laboral que vincule al miembro del Colectivo Identificado con la Entidad como consecuencia de un despido disciplinario declarado como procedente mediante sentencia judicial firme, no habiendo transcurrido el periodo de retención previsto para la liquidación de las Phantom Shares, el miembro del Colectivo Identificado perderá el derecho a la liquidación de los mismos.
- 8.2. En cualquier otro supuesto de extinción o suspensión de la relación laboral, no habiendo transcurrido el periodo de retención previsto para la liquidación de las Phantom Shares, el miembro del Colectivo Identificado no perderá el derecho a la percepción de la retribución variable en metálico derivada de la liquidación de las Phantom Shares, que se abonará, en su caso, conforme a la Fecha de Liquidación que le corresponda de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento.

## **9 CLÁUSULA DE REDUCCIÓN DE LAS PHANTOM SHARES (CLÁUSULA MALUS) APLICABLE DURANTE EL PERIODO DE DIFERIMIENTO**

- 9.1. Las Phantom Shares que se encuentren sujetas a diferimiento serán objeto de reducción por parte de la Entidad si durante el periodo de diferimiento concurre alguno de los supuestos que determinan la reducción de la remuneración variable pendiente de abono de conformidad con las circunstancias establecidas en la cláusula malus incluida en la Política Retributiva de la Entidad.
- 9.2. A los efectos de conocer el procedimiento de aplicación de la cláusula de malus se atenderá a lo dispuesto en la política de aplicación de la cláusula de reducción y/o devolución de retribuciones. En el caso en que concurra alguno de los supuestos que determinan la reducción del número de Phantom Shares concedidos, el Consejo Rector acordará el número de los mismos que deben ser objeto de reducción tomando como referencia a este respecto el valor que la Entidad tuviese en la Fecha de Pago No Diferido, de conformidad con la cláusula 4 del presente Reglamento.

## **10 CLÁUSULA DE REDUCCIÓN DE LAS PHANTOM SHARES (CLÁUSULA MALUS) APLICABLE DURANTE EL PERIODO DE RETENCIÓN**

- 10.1. Las Phantom Shares que se encuentren sujetas a retención serán objeto de reducción por parte de la Caja si durante el periodo de retención concurre alguno de los supuestos que determinan la recuperación de la remuneración variable ya abonada de conformidad con las circunstancias establecidas en la cláusula clawback incluida en la Política Retributiva de la Entidad.
- 10.2. A los efectos de conocer el procedimiento de aplicación de esta cláusula se atenderá a lo dispuesto en la política de aplicación de la cláusula de reducción y/o devolución de retribuciones. En el caso en que concurra alguno de los supuestos que determinan la reducción del número de Phantom Shares concedidos, el Consejo Rector acordará el número de los mismos que deben ser objeto de reducción tomando como referencia, a este respecto el valor que la Entidad tuviese en la Fecha de Pago No Diferido, de conformidad con la cláusula 4 del presente Reglamento.

## **11 CLÁUSULA DE RECUPERACIÓN DE LAS CANTIDADES EN METÁLICO DERIVADAS DE LA LIQUIDACIÓN DE LAS PHANTOM SHARES (CLÁUSULA CLAWBACK) APLICABLE TRAS EL PERIODO DE RETENCIÓN**

- 11.1. El importe bruto derivado de la liquidación de las Phantom Shares en metálico podrá ser objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Entidad si durante el periodo establecido a estos efectos en la Política Retributiva concurre alguno de los supuestos que determinan la recuperación de la remuneración variable ya abonada de conformidad con las circunstancias establecidas en la cláusula clawback incluida en la citada Política.
- 11.2. El procedimiento de aplicación de esta cláusula se llevará a cabo conforme a lo establecido en la política de aplicación de la cláusula de reducción y/o devolución de retribuciones.

## **12 CLÁUSULA DE AJUSTE**

- 12.1. En el supuesto de que con anterioridad a la Fecha de Liquidación de los Phantom Shares se produjese alguna circunstancia o evento que pudiera, en opinión del Consejo Rector, desnaturalizar la finalidad del requerimiento del pago en instrumentos conforme a la regulación adoptada en la Política Retributiva y en el presente Reglamento o pueda afectar a la valoración de las Phantom Shares (como por ejemplo aportaciones o retiradas de aportaciones al capital social de la Caja), el Consejo Rector de la Entidad tomará las decisiones que entienda oportunas al efecto en dicho momento, pudiendo, entre otras medidas, decidir, dependiendo de las circunstancias:
- Dejar sin efecto el presente Reglamento.
  - Modificar el requerimiento del pago en instrumentos a través de la entrega de otros instrumentos válidos de la Entidad.
  - Establecer una regla especial para liquidar las Phantom Shares pendientes de finalizar el periodo de diferimiento y retención aplicables a la fecha del evento significativo.
- 12.2. Dicha modificación tendrá que estar basada en circunstancias objetivas y deberá ser debidamente justificada a los miembros del Colectivo Identificado afectados por la citada modificación.

# **Ejemplo práctico**

## del pago en instrumentos aplicable al Colectivo Identificado

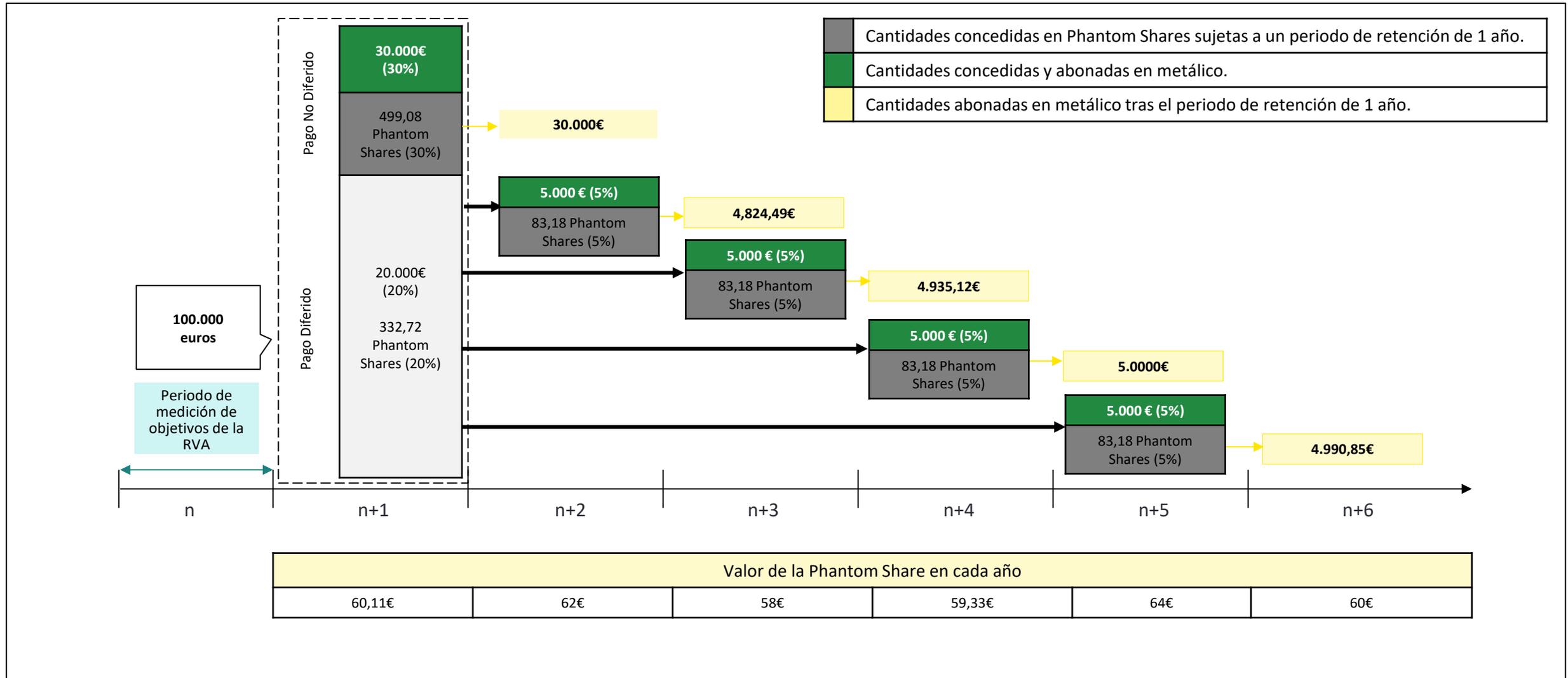
Anexo al reglamento sobre el pago en instrumentos no pecuniarios aplicable a la remuneración variable del Colectivo Identificado.

# I. HIPÓTESIS

Ejemplo práctico del proceso de concesión y liquidación de la remuneración variable a efectos ilustrativos

1	El miembro del Colectivo Identificado de la Entidad tiene <b>derecho a percibir 100.000 euros en el año n+1</b> en aplicación del sistema de retribución variable anual <b>por su desempeño en el año n.</b>
2	<p>El Beneficiario es miembro del Colectivo Identificado de la Entidad, y <b>no percibe una “cuantía especialmente elevada”</b> conforme a la Política Retributiva de la Entidad, por lo que <b>le son de aplicación</b>, de conformidad con la normativa aplicable, <b>los siguientes requerimientos</b> en materia de remuneraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Se satisfará el <b>60 por 100</b> del elemento de la remuneración variable en el <b>momento de su reconocimiento</b>, <u>50 por 100 en metálico y 50 por 100 en Phantom Shares</u>.</li><li>• El restante <b>40 por 100 se diferirá</b> durante un <b>periodo de cuatro (4) años</b>, abonándose el 50 por 100 en metálico y el 50 por 100 en Phantom Shares con el objetivo de que el esquema de liquidación global de la remuneración variable cumpla con el requerimiento.</li><li>• Las <b>Phantom Shares serán indisponibles durante un periodo de un (1) año</b> a contar desde la fecha de su entrega.</li></ul>
3	<p>El <b>valor de la aportación al capital social de la Entidad</b> en cada una de las <b>Fechas de Liquidación</b>, calculado de conformidad con lo establecido en la cláusula 6 del Reglamento, es el que se fija a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En la <u>Fecha de Pago No Diferido (año n+1)</u> el valor de la aportación al capital social de la Entidad es de <b>60,11 euros</b>.</li><li>• En el <u>año n+2</u> el valor de la aportación al capital social de la Entidad es de <b>62 euros</b>.</li><li>• En el <u>año n+3</u> el valor de la aportación al capital social de la Entidad es de <b>58 euros</b>.</li><li>• En el <u>año n+4</u> el valor de la aportación al capital social de la Entidad es de <b>59,33 euros</b>.</li><li>• En el <u>año n+5</u> el valor de la aportación al capital social de la Entidad es de <b>64 euros</b>.</li><li>• En el <u>año n+6</u> el valor de la aportación al capital social de la Entidad es de <b>60 euros</b>.</li></ul>
4	No procede la aplicación de ninguna cláusula malus o clawback a lo largo de todo el periodo hasta la consolidación de la remuneración variable, conforme a lo establecido en las cláusulas 9, 10 y 11 del Reglamento.

## II. EJEMPLO PRÁCTICO



**ANEXO IV A LA POLÍTICA  
RETRIBUTIVA GENERAL**

**POLÍTICA DE APLICACIÓN DE LA  
CLÁUSULA DE REDUCCIÓN Y/O  
DEVOLUCIÓN DE LA  
RETRIBUCIÓN VARIABLE DEL  
COLECTIVO IDENTIFICADO**

## **1 ANTECEDENTES Y OBJETO**

De acuerdo con la letra n) del apartado 1 del artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la remuneración variable del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad (el "Colectivo Identificado"), incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Caja 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.

En este sentido, la normativa aclara que, sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá, para el citado colectivo, 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 o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

De acuerdo con lo previsto en la Política Retributiva General (la "Política Retributiva") de la Entidad, la Caja ha establecido cláusulas de reducción ("malus") y cláusulas de devolución o recuperación ("clawback") de las retribuciones, que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total del Colectivo Identificado de la Entidad.

Esta política de aplicación de la cláusula de reducción y/o devolución de la retribución variable del Colectivo Identificado (la "Política") pretende dar cumplimiento a este requerimiento, completando lo establecido en la Política Retributiva en relación con los supuestos que implican la aplicación de los ajustes ex post de la retribución variable, a través del desarrollo de unas instrucciones para la aplicación de las cláusulas malus y clawback.

## **2 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **2.1 Ámbito subjetivo**

La presente Política será de aplicación obligatoria a todos los miembros que formen parte en algún momento del Colectivo Identificado de la Caja conforme a la Política de Determinación del Colectivo Identificado aprobada a estos efectos por la Entidad.

### **2.2 Ámbito objetivo**

Sin perjuicio de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, esta Política resultará aplicable cuando concurra alguno de los supuestos de aplicación recogidos en el apartado 3 del presente documento que den lugar a la reducción o recuperación de la retribución variable conforme a la Política Retributiva de la Caja.

A efectos de esta Política, se entenderá por retribución variable afectada por el mismo, toda aquella remuneración cuya percepción está condicionada al cumplimiento, dentro de cada ejercicio, de los objetivos establecidos y así esté identificada por la Entidad, con independencia de la forma y los plazos establecidos para su abono.

En cualquier caso, se tendrá en cuenta a efectos de la Política toda la remuneración que tenga la consideración de variable de acuerdo con la normativa regulatoria y los criterios interpretativos de aplicación.

## **2.3 Ámbito temporal**

El periodo de aplicación de las cláusulas contenidas en esta Política abarcará, al menos, los periodos de diferimiento y retención aplicables, con carácter general, en cada caso.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que, en virtud de la aplicación del principio de proporcionalidad regulado en la Política Retributiva, no se aplique un esquema de diferimiento o de pago en instrumentos, el periodo de aplicación estará vigente, de la misma forma que para el resto del Colectivo Identificado, durante el periodo de tiempo equivalente al que le hubieran aplicado como periodo de consolidación de no haberse neutralizado dichos requerimientos.

## **3 SUPUESTOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA**

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en instrumentos, que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción total o parcial por parte de la Entidad si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las circunstancias establecidas en el apartado 6.2.4.1 relativo a la cláusula malus de la Política Retributiva.

De la misma manera, parte o la totalidad de la retribución variable percibida por el miembro del Colectivo Identificado afectado podrá ser objeto de devolución o recuperación si concurre alguna de las circunstancias establecidas en el apartado 6.2.4.2 relativo a la cláusula clawback de la Política Retributiva.

## **4 DETERMINACIÓN DEL ALCANCE DEL AJUSTE RETRIBUTIVO Y EL PORCENTAJE DE APLICACIÓN**

### **4.1 Determinación del alcance del ajuste retributivo**

Para decidir la magnitud del ajuste retributivo deberán tenerse en cuenta los siguientes factores:

- Tipo de evidencia o incidente.
- Impacto en el perfil de riesgo de la Entidad o de la unidad de negocio.

Respecto al tipo de incidente, a continuación se exponen algunos de los factores que deben tenerse en cuenta para decidir la categoría en la que debe encuadrarse el incidente:

- Gravedad del efecto/impacto en materia de riesgos, de reputación o desde el punto de vista financiero, pudiéndose valorar entre otras cuestiones (i) la amplitud o alcance del efecto o impacto, (ii) los costes de restitución o reposición, (iii) el coste de las multas o sanciones impuestas por el regulador, (iv) la amplitud del perjuicio a clientes o (v) el periodo durante el cual el Incidente se ha producido y si las pérdidas o costes como resultado del mismo continúan produciéndose o acumulándose.
- Número de incidentes, relacionados o no, identificados previamente en el seno del mismo negocio y la relevancia de cualesquiera otros incidentes en los que esté involucrado el miembro del Colectivo Identificado participante.
- Número de miembros del Colectivo Identificado involucrados.

En función de los factores descritos anteriormente, el incidente será calificado como considerable, grave o muy grave.

Por su parte, para determinar el impacto en el perfil de riesgo de la Entidad o de la unidad de negocio por parte del miembro del Colectivo Identificado afectado deberán tenerse en cuenta los siguientes factores:

- Responsabilidad directa o indirecta en el incidente. La responsabilidad en la realización de conductas que se traducen en incidentes de impacto desfavorable para la Entidad puede ser directa o indirecta. Serán considerados para la aplicación de las cláusulas malus y/o clawback tanto aquellos miembros del Colectivo Identificado que hayan ejecutado las acciones que originen la ocurrencia del incidente como aquellos con responsabilidades indirectas (de supervisión, de gestión colectiva o de control).
- Incumplimiento del código interno de conducta de la Entidad. Se tendrá en cuenta tanto si la conducta desarrollada por el miembro del Colectivo Identificado está tipificada conforme al código interno de conducta de la Caja y/o en su régimen disciplinario, como la gravedad de la misma y sus consecuencias.
- Rango, rol, naturaleza de las funciones desempeñadas e impacto en el perfil de riesgo de la Entidad o de la unidad de negocio, así como posición del miembro del Colectivo Identificado de la Entidad dentro del organigrama.
- Reporte del incidente. Se tendrá en consideración si el miembro del Colectivo Identificado involucrado ha informado sobre el incidente y si ha intentado resolver o reparar las consecuencias del mismo.
- Formación y supervisión adecuada. Se tendrá en cuenta si el miembro del Colectivo Identificado involucrado ha sido formado y supervisado adecuadamente.

En función de los factores descritos anteriormente, el impacto en el perfil de riesgo de la Entidad o de la unidad de negocio será calificado como menor, significativo o muy significativo.

## 4.2 Determinación del porcentaje de aplicación de los ajustes ex post

Conforme a todo lo anterior, una vez clasificado el incidente y el impacto en el perfil de riesgo de la Entidad, la Caja deberá decidir, conforme al procedimiento descrito en el apartado 5 siguiente, tanto los conceptos retributivos afectados por la aplicación del ajuste como el porcentaje de aplicación.

A estos efectos, la siguiente tabla orienta las decisiones a considerar respecto al porcentaje de aplicación de las cláusulas malus y/o clawback:

Impacto en el perfil de riesgo	Tipo de incidente			
		Considerable	Grave	Muy Grave
Menor	0%-30%	>30%-60%	>60%-80%	>80%-100%
Significativo	30%-60%	>60%-80%	>80%-100%	>90%-100%
Muy Significativo	60%-80%	>80%-100%	>90%-100%	>90%-100%

## **5 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS Y APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE AJUSTES EX POST**

Al menos anualmente, la Comisión de Nombramientos, Remuneraciones, Expansión y Eficiencia (la "CNR") realizará un análisis para detectar si existen evidencias que, de acuerdo con los criterios establecidos en la Política Retributiva General, pudieran ser desencadenantes de la aplicación de las cláusulas malus y/o clawback.

A estos efectos, la citada Comisión contará con los medios internos o externos que estime necesarios y, en su caso, con la Comisión de Auditoría y el Comité de Riesgos, el Área de Gestión de Personas y las funciones de control, que presentarán ante la CNR informes de seguimiento y cuantas propuestas consideren adecuadas.

Una vez detectada una circunstancia potencialmente desencadenante de la aplicación de los ajustes ex post, la CNR analizará el tipo de incidente y su impacto en el perfil de riesgo de la Entidad y decidirá si es necesario solicitar una investigación para esclarecer los hechos.

En base a lo anterior, esta Comisión podrá elevar una propuesta de informe de aplicación de las cláusulas malus y clawback al Consejo Rector, determinando los miembros del Colectivo Identificado afectados y el porcentaje de aplicación de cada una de las cláusulas sobre los elementos retributivos que tengan la consideración de remuneración variable a efectos regulatorios.

A la vista del informe de la CNR, el Consejo Rector notificará, en los casos en los que sea procedente, a los miembros del Colectivo Identificado afectados la situación, concediéndoles un plazo no inferior a quince (15) días naturales para comparecer en audiencia ante el mismo, al objeto de exponer cuantas cuestiones consideren relevantes para valorar si dichos supuestos se derivan directamente de su gestión.

Tras el trámite de audiencia, el Consejo Rector concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la reducción y/o devolución de la retribución variable percibida y a qué miembros del Colectivo Identificado afecta tal circunstancia.

En el caso de que concurra alguno de los supuestos que determinan la reducción y/o devolución de la retribución percibida o pendiente de abono, el Consejo Rector acordará la cuantía de la retribución variable que debe ser objeto de reducción y/o devolución a la Entidad en base a la propuesta elevada por la CNR siguiendo los criterios y pautas previstas en el apartado 4 anterior.

Adoptado el citado acuerdo, el Consejo Rector comunicará por escrito al miembro del Colectivo Identificado la aplicación de las cláusulas malus y/o clawback, detallando el concepto o conceptos retributivos afectados, así como el importe de la retribución variable que deberá ser objeto de reducción y/o devolución y el procedimiento aplicable.

No obstante lo anterior, el Consejo Rector podrá delegar en la CNR, en el Área de Gestión de Personas o en cualquier otro departamento o persona de la Entidad la comunicación y ejecución de las decisiones adoptadas, incluyendo, en caso de que fuera necesario, la judicialización del asunto.

La reducción derivada de la aplicación de la cláusula malus se realizará mediante la disminución del importe bruto diferido en efectivo o reduciendo el número de los instrumentos inicialmente concedidos. Por su parte, la aplicación de la cláusula clawback deberá realizarse mediante la devolución de las cantidades brutas entregadas o mediante la devolución del número de instrumentos concedidos.

A estos efectos, se entenderá por retribución bruta, la remuneración devengada, en metálico o en instrumentos, por el miembro del Colectivo Identificado sin deducción de los impuestos o cotizaciones que, en su caso, resultaran aplicables a cada individuo.

En el caso de que se hubiesen liquidado los instrumentos entregados en la fecha de aplicación del ajuste, el miembro del Colectivo Identificado estará obligado a devolver a la Entidad una cantidad bruta equivalente a la valoración de los instrumentos en la fecha de finalización del periodo de retención.

A partir del día siguiente al de finalización del plazo para efectuar el pago indicado anteriormente, la cantidad pendiente de devolución devengará intereses de demora resultantes de aplicar a la citada cuantía el interés legal del dinero fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

## **6 IMPUESTOS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Si como consecuencia de la decisión adoptada por el Consejo Rector, resultara de aplicación la cláusula de devolución de la remuneración, será por cuenta del empleado la solicitud de devolución de (i) los ingresos indebidos como consecuencia de las retenciones practicadas por la Entidad a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y (ii) las cotizaciones a la Seguridad Social a su cargo efectuadas en relación con la retribución objeto de devolución al amparo del presente apartado.

A tal efecto, una vez recibida por la Caja la cantidad comunicada al empleado, la Entidad procederá a (i) modificar los correspondientes modelos 111 y 190 del ejercicio en que se abonó la retribución variable objeto de devolución, y (ii) emitir un nuevo certificado de retenciones relativo a dicho ejercicio, minorando el importe de la retribución variable devuelto por el empleado a la Entidad.

## **7 OTRAS CONDICIONES**

La Caja ejercitará todas las acciones que tenga a su alcance para reclamar judicial o extrajudicialmente la cuantía objeto de devolución más los intereses de demora que, en su caso, se hubieren devengado.

Todas las comunicaciones en relación con esta Política y aquéllas que se tuvieran que realizar entre los miembros del Colectivo Identificado y la Entidad serán realizadas por escrito, correo o fax, a menos que la ley exija otra cosa, y deberán ser tratadas como estrictamente confidenciales.

El miembro del Colectivo Identificado se compromete a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo pretendidos en la presente Política.