CAJA RURAL DE TERUEL

POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A TODO EL PERSONAL

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA 8
3. GOBERNANZA DE LA POLÍTICA 10
4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA 14
5. ELEMENTOS DEL ESQUEMA DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL 15
6. REQUISITOS EN MATERIA DE REMUNERACIONES APLICABLES A TODO EL PERSONAL 18
7. REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO 28
8. TRANSPARENCIA 50
9. EVALUACIÓN INTERNA CENTRAL E INDEPENDIENTE 50
10. ENTRADA EN VIGOR 50

1. INTRODUCCIÓN

Como entidad de crédito, CAJA RURAL DE TERUEL SOCIEDAD COOPERATIVA DE CRÉDITO ("**Caja Rural de Teruel**", la "**Entidad**" o la "**Caja**") se encuentra sujeta a la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("**LOSS**") y a su normativa de desarrollo.

La LOSS transpuso al ordenamiento jurídico español los artículos 92 a 94 de la 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 y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (la "**CRD IV**"), que fue modificada por la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 (la "**CRD V**"), en lo que respecta al proceso de determinación de las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades (el "**Colectivo Identificado**"), los requisitos de pago en instrumentos y diferimiento de la remuneración variable del Colectivo Identificado y el principio de proporcionalidad, entre otras cuestiones.

Con el fin de adaptar la LOSS al nuevo marco normativo prudencial introducido por la CRD V a nivel comunitario, el 28 de abril de 2021 se publicó el Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de varias directivas de la Unión Europea ("**Real Decreto-ley 7/2021**"), entre las que se encuentra la citada CRD V. Esta nueva regulación, en vigor desde el 29 de abril de 2021, introduce importantes modificaciones en lo relativo a los requerimientos en materia de remuneraciones aplicables al Colectivo Identificado de las entidades de crédito en España, en línea con lo recogido en el párrafo anterior.

Tanto la CRD IV como la LOSS, en sus redacciones dadas por la CRD V y por el Real Decreto-ley 7/2021, respectivamente, tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración pongan en peligro la solidez de las entidades de crédito y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos que generen una asunción excesiva de riesgos.

Por este motivo, el artículo 29.1.d) de la LOSS, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 7/2021, obliga a las entidades y grupos consolidables de entidades de crédito a dotarse de sólidos procedimientos de gobierno corporativo que incluyan, entre otras cuestiones, políticas y prácticas de remuneración que sean:

(i) no discriminatorias en cuanto al género, y

(ii) compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos, y que la promuevan.

Las entidades de crédito deberán procurar que sus procedimientos de gobierno corporativo, incluidas las citadas políticas y prácticas de remuneración, sean exhaustivos y proporcionados a la naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al modelo empresarial y las actividades de la entidad.

El contenido de la LOSS se ha desarrollado a través de las siguientes normas:

- El Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("**RD 84/2015**"), modificado por el Real Decreto 970/2021, de 8 de noviembre.

- 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) n.º 575/2013 ("**Circular 2/2016**"), modificada por la Circular 3/2022, de 30 de marzo, del Banco de España ("**Circular 3/2022**").

Las anteriores normas y sus modificaciones completan el proceso de transposición de la CRD IV y de la CRD V al ordenamiento jurídico español.

Por otro lado, la Autoridad Bancaria Europea (la "**ABE**" o la "**EBA**", en sus siglas en inglés) publicó el documento "*Final report on Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU*" (EBA/GL/2021/04), de 2 de julio de 2021 (la "**Guía de la EBA**"), habiéndose adoptado como propias por el Banco de España el día 17 de diciembre de 2021. La Guía de la EBA, cuyo contenido desarrolla e interpreta los requisitos en materia retributiva recogidos en la CRD IV y en la CRD V, prevé que las entidades de crédito deben contar con una política de remuneración para todo el personal que sea neutra en cuanto al género y cumpla con los principios previstos en los artículos 92 a 94 de la CRD IV, en su redacción dada por la CRD V, así como con las directrices recogidas en la propia Guía.

La citada Guía de la EBA resulta de aplicación desde el 31 de diciembre de 2021 para todas las entidades de crédito, quedando desde ese momento derogadas las anteriores "*Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013*" (EBA/GL/2015/22).

En relación con el Colectivo Identificado, la CRD V introdujo dos novedades:

(i) Estableció una serie de criterios mínimos de identificación que han sido recogidos en el artículo 32.1 de la LOSS, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 7/2021.

(ii) Habilitó a la EBA para que elaborase proyectos de normas técnicas de regulación relacionadas con el Colectivo Identificado.

En el ejercicio de dicha habilitación, la EBA publicó el 18 de junio de 2020 el documento Draft RTS[1], que recogía una serie de definiciones, criterios y supuestos de exclusión para determinar la composición del Colectivo Identificado.

Finalmente, el 9 de junio de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea ("**DOUE**") el Reglamento Delegado 2021/923[2], que (i) se basa y reproduce de forma

[1] Final report on Draft regulatory technical standards on criteria to define managerial responsibility and control functions, a material business unit and a significant impact on its risk profile, and categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile ("**Draft Regulatory Technical Standards**" o "**Draft RTS**").

[2] Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las

casi literal las definiciones, criterios y supuestos de exclusión recogidos en el documento Draft RTS, y (ii) aplica de forma complementaria a los criterios mínimos de identificación antes indicados.

El Reglamento Delegado 2021/923 entró en vigor el 14 de junio de 2021, derogando al anterior Reglamento Delegado 604/2014[3].

Por su parte, la Guía de la EBA prevé expresamente que el proceso de identificación del Colectivo Identificado, que se llevará a cabo teniendo en cuenta las reglas y criterios recogidos en las normas anteriores, formará parte de la política general de remuneración de las entidades de crédito.

En cumplimiento de toda la normativa y directrices anteriores, el presente documento tiene como objetivo recoger la política de remuneración global de Caja Rural de Teruel (la "**Política de Remuneración**", la "**Política de Remuneraciones**", la "**Política Retributiva**" o la "**Política**"), aplicable a todos los empleados de la Entidad, incluidos los miembros del Colectivo Identificado, y que será objeto de aprobación por el Consejo Rector de la Caja, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

La presente Política se acompaña de un **Anexo** en el que se recoge la política de remuneraciones que resultará de aplicación a los miembros del Consejo Rector de la Caja.

Esta Política, junto con su Anexo, debe entenderse como un instrumento para el gobierno interno y la gestión de riesgos de Caja Rural de Teruel, sin perjuicio de los principios generales del Derecho contractual y laboral nacional, así como de la aplicación de acuerdos de empresa o del Convenio Colectivo.

La CRD IV, en su redacción dada por la CRD V, sitúa este ejercicio en el contexto del proceso de autoevaluación del capital, habiéndose implantado un conjunto de medidas de capital y de liquidez con el objeto de fortalecer la solvencia del sistema bancario (tal y como se deriva de los Pilares I a III aprobados por el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea), que incluyen una evaluación de todos los riesgos a los que puede estar expuesta una entidad financiera, incluidos, en este caso, los derivados de sus prácticas de remuneración.

La presente Política viene a dar cumplimiento a las referidas exigencias en el seno de la Caja. En su diseño se ha tomado en consideración el principio de proporcionalidad previsto (i) en el artículo 94, apartados 3 a 5, de la CRD IV, en su redacción dada por la CRD V, (ii) en los artículos 29.1, 32.1 y 34, apartados 2 a 4, de la LOSS, en su redacción

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**").

[3] Reglamento Delegado (UE) No 604/2014 de la Comisión de 4 de marzo de 2014 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad ("**Reglamento Delegado 604/2014**").

dada por el Real Decreto-ley 7/2021, (iii) en la norma 39.7 de la Circular 2/2016, en su redacción dada por la Circular 3/2022, y (iv) en la Sección 4 de la Guía de la EBA.

En aplicación de los citados preceptos, se ha considerado que, atendiendo a su dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de su actividad, la Caja es una Entidad pequeña y no compleja, por lo que se justifica una aplicación proporcionada de los principios y requisitos en materia de remuneración y, por tanto, la no aplicación de algunas disposiciones a determinados colectivos de profesionales, sin perjuicio de que esta circunstancia pueda cambiar en un futuro.

Además de toda la normativa indicada en el presente apartado, la Caja se encuentra sujeta y aplica una serie de normas, principios, directrices, recomendaciones, metodologías y/o mejores prácticas en materia de remuneración, entre los que cabría destacar los siguientes:

- 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 ("**CRR**"), modificado por el Reglamento (UE) 2019/876 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019 ("**CRR II**").

- Reglamento Delegado (UE) n° 527/2014 de la Comisión , de 12 de marzo de 2014, por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican las clases de instrumentos que reflejan de manera adecuada la calidad crediticia de la entidad en una perspectiva de continuidad de la explotación y resultan adecuados a efectos de la remuneración variable ("**Reglamento de Instrumentos**").

- Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros ("**Reglamento 2019/2088**"). De conformidad con este Reglamento, las políticas de remuneración de los participantes en los mercados financieros y de los asesores financieros deben fomentar una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad o riesgos ambientales, sociales y de gobernanza ("**ASG**" o "**ESG**", en sus siglas en inglés), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

- La normativa específica aplicable a las cooperativas de crédito, representada principalmente por la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito ("**Ley de Cooperativas de Crédito**"), desarrollada por el Real Decreto 84/1993, de 22 de enero, y demás disposiciones complementarias.

- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) publicadas por la European Securities and Markets Authority ("**ESMA**") el 3 de junio de 2013 (ESMA/2013/606) ("**Directrices MiFID**"). La Caja toma como referencia las citadas Directrices para garantizar la coherencia y el cumplimiento de los requisitos vigentes en el ámbito de la MiFID en materia de conflictos de interés y normas de conducta relativos a la remuneración del personal competente de las entidades de crédito que preste determinados servicios de inversión y auxiliares.

- Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios de banca minorista (EBA/GL/2016/06) de la EBA, de 13 de diciembre de 2016 ("**Directrices de la EBA aplicables a la Banca Minorista**").

- Directrices sobre gobierno interno (EBA/GL/2021/05) de la EBA, de 2 de julio de 2021 ("**Directrices de la EBA sobre gobierno interno**"), aplicables desde el 31 de diciembre de 2021.

- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**"), modificado, entre otras normas, por la Ley 5/2021, de 12 de abril, que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

- Ley 5/2019, de 15 de marzo, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario ("**Ley 5/2019**").

- Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales ("**Real Decreto-ley 3/2020**").

- Los "*Principios para las buenas prácticas en materia de remuneración*", del Foro de Estabilidad Financiera, que el G-20 se comprometió a respaldar y aplicar. Estos principios fueron objeto de desarrollo el 25 de septiembre de 2009 a través de un conjunto de estándares de implementación.

- Los "*Principios de alto nivel para las Políticas de Remuneraciones*", del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 20 de abril de 2009.

- La "*Recomendación de la Comisión Europea sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros*", de 30 de abril de 2009, publicada junto a la Recomendación que complementa las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE en lo que atañe al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa.

- El documento "*Gama de metodologías para la alineación de riesgo y desempeño en la remuneración*", del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea. Este documento analiza las metodologías utilizadas por las entidades para la incorporación de variables de riesgo al cálculo de las remuneraciones.

La Caja aplicará todas las normas, principios, directrices, recomendaciones, metodologías y mejores prácticas recogidas en la presente Política, así como aquéllas que, modificando o sustituyendo a las anteriores, apliquen a las entidades de crédito en cada momento, procediendo, en su caso, cuando resulte procedente, a actualizar el contenido de esta Política de Remuneraciones con el fin de que la misma se encuentre permanentemente adaptada a los distintos requerimientos normativos en materia de remuneraciones que le resulten de aplicación a la Caja.

2. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

La presente Política de Remuneración tiene la finalidad de dotar a la Caja de sólidos procedimientos de gobierno corporativo que resulten compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, de una forma que no incentive ni promueva una asunción excesiva de riesgos que rebase el nivel tolerado por la Entidad, al mismo tiempo que contribuya al desarrollo de sus valores, su misión y su visión, así como a atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales y lograr de esta forma sus objetivos a largo plazo.

Del mismo modo, la presente Política es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja e incluye medidas para evitar conflictos de interés y garantizar la independencia de las áreas de control.

A tal fin, el sistema de remuneración de todos los empleados de la Caja, y, muy particularmente, de los profesionales que formen parte del Colectivo Identificado, se encuentra adaptado a la normativa vigente y a los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos organismos nacionales e internacionales, convenientemente adaptados a la organización interna, al tamaño, a la naturaleza, al alcance y a la complejidad de las actividades de la Caja.

Además, la compensación total será no discriminatoria en cuanto al género y podrá consistir en una combinación equilibrada de distintos elementos retributivos, entre los que se podrá incluir (i) una retribución fija, (ii) sistemas de retribución variable, a corto y/o a largo plazo, vinculados a la consecución de objetivos, cuantitativos y cualitativos, de negocio, económicos, financieros y no financieros, estratégicos y de desempeño personal, así como (iii) sistemas de previsión social y otros beneficios sociales, abonados a lo largo del tiempo con las excepciones que se determinen en cada momento, y sin perjuicio del abono de otras retribuciones, como indemnizaciones por despido u otros pagos por la resolución anticipada de contratos.

Con la finalidad de cumplir con los objetivos anteriores, la presente Política de Remuneraciones se rige por los siguientes principios:

- Alinear las políticas y prácticas de remuneración con las mejores prácticas y recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en cada momento.

- Promover una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecer incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración, que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

- Alinear la Política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten los conflictos de interés.

- Valorar los resultados en un horizonte plurianual, garantizando de este modo que se atiende a los resultados a largo plazo y teniendo en cuenta el ciclo económico subyacente de la Caja y sus riesgos empresariales.

- Tener en cuenta todos los riesgos actuales y futuros asociados a los resultados a largo plazo y, en especial, el riesgo de que la remuneración variable pueda tener impacto en el capital de la Caja.

- Garantizar que las políticas y prácticas de remuneración sean no discriminatorias en cuanto al género, entendidas tales como aquéllas basadas en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

  Las citadas políticas y prácticas tampoco serán discriminatorias por razón de raza, edad, cultura, religión, procedencia, filiación, ideología o por cualquier otra razón distinta de las anteriores.

- Asegurar la independencia del personal que ejerce funciones de control respecto de las unidades de negocio que supervise, garantizando que cuente con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y que sea 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.

- Considerar las Directrices MiFID con el objetivo de evitar conflictos de interés y cumplir con el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean dañados.

- Recompensar la valía profesional, la experiencia, la dedicación, la cualificación, el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa, con el objetivo de promover la atracción y retención del talento con el perfil deseado.

- Promover que los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración total estén debidamente equilibrados.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que cualquier referencia incluida en la presente Política a los riesgos a los que pudiese estar expuesta en cada momento la Caja comprenderá igualmente los riesgos ESG, sin perjuicio de las particularidades que se reflejen a lo largo del presente documento en relación con los mismos.

3. GOBERNANZA DE LA POLÍTICA

Los procesos de adopción y supervisión de la presente Política y de las prácticas de remuneración de la Caja, así como los relacionados con el proceso de determinación del Colectivo Identificado, se llevarán a cabo por los siguientes órganos:

a) Asamblea General

La política de remuneración de los miembros del Consejo Rector de la Caja se someterá a la aprobación de la Asamblea General, a propuesta del propio Consejo Rector, previo informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en los mismos términos y plazos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil vigente en cada momento, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 33.3 de la LOSS.

Asimismo, la Asamblea General será el órgano encargado de aprobar, en su caso, cuando resulte necesario, la elevación de la ***ratio de remuneración variable sobre remuneración fija aplicable a los miembros del Colectivo Identificado*** *hasta el límite máximo del 200 por 100 del componente fijo, siguiendo el procedimiento recogido en la normativa en materia de remuneraciones aplicable a las entidades de crédito.*

b) Consejo Rector

El Consejo Rector de la Caja es el órgano encargado de definir un sistema de gobierno corporativo sólido que garantice una gestión sana y prudente de la Entidad, vigilando y respondiendo de su aplicación, y controlando y evaluando periódicamente su eficacia con el objetivo de adoptar las medidas adecuadas para solventar sus deficiencias.

En el ejercicio de dicha facultad, el Consejo Rector de la Caja adopta y revisa periódicamente los requisitos generales de la presente Política de Remuneraciones y es el órgano responsable de la supervisión de su aplicación.

c) Comité de Nombramientos y Remuneraciones

El Consejo Rector tiene constituido en su seno un Comité de Nombramientos y Remuneraciones encargado de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores, para su elevación y posterior aprobación definitiva por el propio Consejo Rector.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones es el órgano encargado de preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de los riesgos de la Entidad, y de informar y velar por la observancia de la presente Política de Remuneración.

Sin perjuicio de las restantes facultades que le atribuya la normativa aplicable en cada momento, el citado Comité tendrá las siguientes funciones principales en materia de remuneraciones:

1) Aprobar el esquema general de la compensación retributiva de la Entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como al sistema de su percepción.

2) Aprobar la Política de Remuneración de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.

3) Supervisar la remuneración de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la Entidad.

4) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.

5) Supervisar la evaluación de la aplicación de la Política de Remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo Rector en su función de supervisión.

Dicha evaluación incluirá un análisis acerca de si la Política de Remuneraciones es neutra en cuanto al género.

6) Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de éste cada año a la Asamblea General Ordinaria de Socios de la Caja, en el caso de que las remuneraciones no sean exactamente las dietas previstas en los Estatutos Sociales y hubiese diferencia de importe en función del grado de dedicación a la Caja, excluyendo la mera asistencia a los comités constituidos dentro del seno del Consejo Rector y reuniones o actos a los que asistan en el desempeño de sus funciones en su calidad de Consejeros de la Caja.

7) Velar por la observancia de la Política Retributiva establecida en la Caja y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.

8) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la Política.

9) Prestará apoyo a la función supervisora para garantizar que la Política sea neutra en cuanto al género y apoye la igualdad de trato del personal de género diverso.

Además de las funciones anteriores, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones participará activamente en el proceso de determinación del Colectivo Identificado, siendo el órgano encargado de presentar al Consejo Rector el listado con el detalle nominativo de los profesionales que formen parte del mismo, y tendrá las restantes facultades que se recojan en cada momento en la normativa interna de Caja Rural de Teruel, así como en la normativa y directrices en materia de gobierno interno y remuneraciones aplicables a las entidades de crédito.

El régimen de composición y funcionamiento de dicho Comité será el establecido por su propio reglamento interno, en línea con lo previsto en la citada normativa.

d) Comité de Auditoría y Riesgos

Sin perjuicio de las restantes facultades que se recojan en el reglamento interno que regula su composición y funcionamiento, el Comité de Auditoría y Riesgos de la Caja adoptará decisiones relacionadas con el examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la Política de Remuneración en el perfil de riesgo de la Caja, y con la revisión central del cumplimiento de la normativa, la Política, los procedimientos y las normas internas que lleve a cabo la Unidad de Auditoría Interna de la Entidad.

Asimismo, dicho Comité (i) examinará si los incentivos que ofrecen la Política y las prácticas de remuneración de la Caja tienen en cuenta el riesgo, el capital y la liquidez de la Entidad, así como la probabilidad de obtener beneficios en su momento, y (ii) participará activamente en el proceso de determinación del Colectivo Identificado, dentro del ámbito de sus respectivas competencias.

e) Unidades de control

Corresponderá a las unidades de control previstas en este apartado asistir al Comité de Nombramientos y Remuneraciones, cuando se les requiera, en la determinación de la estrategia global de remuneración aplicable a la Caja, teniendo en cuenta la promoción de una gestión del riesgo eficaz, y en el proceso de determinación del Colectivo Identificado.

Las unidades de control asumirán las siguientes funciones específicas:

Gestión Integral del Riesgo: valorar cómo afecta la estructura de la remuneración variable al perfil de riesgo de la Caja.

Cumplimiento Normativo:

- Analizar cómo afecta la estructura de remuneraciones al cumplimiento de la normativa y políticas internas por parte de la Caja.

- Validar que el diseño de los modelos y esquemas retributivos se alinean con los requisitos de MiFID en materia de normas de conducta y conflicto de interés.

Auditoría Interna: llevar a cabo periódicamente una auditoría sobre el efectivo cumplimiento de la Política de acuerdo a lo establecido en el Comité de Auditoría y Riesgos.

f) Área de Personas

El Área de Personas de la Entidad, cualquiera que sea la denominación que reciba en cada momento, asume la función de recursos humanos, proponiendo la presente

Política y sus modificaciones posteriores, y participando activamente y prestando asesoramiento en su elaboración a través de los informes anuales correspondientes, incluyendo la evaluación anual de la política retributiva (EPR), la estructura de remuneración, los aspectos relacionados con su neutralidad en cuanto al género, los niveles de remuneración y los programas de incentivos. Asimismo, el Área de Personas participa en el proceso de determinación de la composición del Colectivo Identificado.

Dicho Área tendrá permanentemente actualizada y a disposición de los órganos de gobierno y de las autoridades supervisoras una relación comprensiva de los órganos, funciones, departamentos, áreas y personas sujetas a esta Política.

Lo previsto en este apartado se entenderá sin perjuicio de las funciones que le pudiesen corresponder a otras áreas, departamentos y unidades de la Caja en relación con la elaboración, aplicación y/o revisión de la presente Política o con el proceso de determinación del Colectivo Identificado, con arreglo a lo previsto en la normativa interna o en la legislación y directrices vigentes en cada momento.

4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política resulta de aplicación a todos los empleados y directivos que formen parte de la plantilla de la Caja en cada momento.

No obstante, las disposiciones y requerimientos recogidos en el apartado 7 de la presente Política resultan de aplicación, de forma exclusiva, a aquellos profesionales que formen parte en cada momento del Colectivo Identificado de la Caja, a nivel individual, con las excepciones que expresamente se recojan en la presente Política, en línea con lo previsto en la normativa aplicable a la Entidad. La composición del citado Colectivo se determinará con arreglo a lo dispuesto en dicho apartado.

5. ELEMENTOS DEL ESQUEMA DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL

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

El esquema de remuneración total del personal de la Caja podrá consistir en uno o varios de los siguientes elementos:

5.1. Retribución fija

5.1.1. La retribución fija anual constituye el elemento básico de la Política de Remuneración y estará compuesta, con carácter general, por:

- La retribución fija establecida en el Convenio Colectivo de aplicación a la Caja, y que incluirá todos los conceptos salariales establecidos en el mismo, tanto dinerarios como en especie (i.e. Salario Base, Antigüedad, Complementos de Convenio, Pluses y otras retribuciones).

- Una retribución voluntaria adicional a la establecida en dicho Convenio Colectivo, que tendrá como fin retribuir la responsabilidad de determinados puestos o responsabilidades.

A los efectos de fijar el importe de retribución fija que le corresponde a cada empleado de la Caja, se atenderá al sistema de clasificación profesional que se recoja en cada momento en el Convenio Colectivo que aplique a la Entidad.

La retribución fija de aquellos profesionales que tengan suscrito con la Caja un contrato laboral especial de alta dirección que se rija por la normativa laboral de aplicación será la prevista en sus respectivos contratos.

5.1.2. La retribución fija está vinculada a las características propias de los puestos desempeñados y se determina sobre la base de la experiencia profesional, la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño.

5.1.3. En el paquete retributivo de los profesionales de Caja Rural de Teruel, el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la retribución total, permitiendo de este modo la máxima flexibilidad respecto a los componentes variables que pudiesen corresponderles, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes, al menos en el caso de los miembros del Colectivo Identificado.

5.2. Retribución variable

5.2.1. Se entiende por retribución variable aquellos pagos o beneficios adicionales en función de los resultados o de otros objetivos establecidos por la Caja, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo.

5.2.2. La retribución variable de la Caja comprende tanto la retribución variable anual, como la retribución variable plurianual que, en su caso se pueda establecer.

Como criterio general, todos los empleados y directivos con una antigüedad mínima de un año en la Entidad tienen asignada una cantidad en concepto de retribución variable anual, si bien se establece la posibilidad de que en determinadas contrataciones de personas con previa experiencia contrastada en el sector bancario, se le pueda asignar retribución variable desde la fecha de su contratación.

5.2.3. A través de los correspondientes sistemas de retribución variable, la Caja ofrece a su personal la posibilidad de percibir un determinado importe variable según el grado de consecución de los objetivos fijados y de acuerdo con los mecanismos de liquidación que correspondan.

Los objetivos a los que se vincula la retribución variable, así como sus ponderaciones y las escalas de logro y de pago se recogerán en los documentos que apruebe a tal efecto el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, y serán comunicados a los empleados y directivos.

5.2.4. La retribución variable deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

5.2.5. Se establecerá una combinación adecuada y proporcional entre la retribución fija y la retribución variable, especialmente en el caso de los miembros del Colectivo Identificado.

5.2.6. La retribución variable no tendrá en ningún caso carácter consolidable, por lo que su percepción en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el empleado o directivo de ningún derecho salarial adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte de su salario bruto anual.

5.3. Sistemas de previsión social

5.3.1. Caja Rural de Teruel no dispone de un Plan de Pensiones para los empleados.

5.3.2. No obstante, al amparo de la Política de Remuneración, la Caja podrá asumir, en cualquier momento, cuando lo considere necesario, o, en su defecto, cuando venga impuesto por la normativa o el Convenio que le resulte de aplicación en cada momento, compromisos por pensiones con los empleados y directivos de la Entidad para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad, en los términos previstos en la normativa laboral de aplicación, así como en otros acuerdos individuales o colectivos.

En tal caso, la Caja determinará las características de los compromisos por pensiones que asuma con las distintas categorías de empleados y directivos, incluyendo el salario pensionable.

Los compromisos por pensiones podrán instrumentarse mediante planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial (PPSE), seguros colectivos de ahorro vinculados a la jubilación u otros sistemas similares, o mediante una combinación de los instrumentos anteriores.

Los contratos o planes correspondientes se suscribirían, en su caso, con entidades financieras o con entidades aseguradoras de reconocido prestigio.

5.3.3. En el supuesto de asumirse cualquier compromiso en materia de pensiones con miembros del Colectivo Identificado, se tendrá en cuenta lo previsto para dicho colectivo de profesionales en el apartado 7.6. de la presente Política, relativo a los beneficios discrecionales de pensión.

5.4. Beneficios sociales

5.4.1. Caja Rural de Teruel podrá ofrecer a su personal determinados bienes o servicios como parte de su paquete retributivo, entre los que podrán incluirse los beneficios sociales y prestaciones de Seguridad Social complementaria recogidos en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

5.4.2. A su vez, la Caja podría contemplar la existencia de esquemas de retribución flexible mediante los cuales los empleados y directivos podrían percibir parte de su retribución bruta anual mediante la entrega de determinados bienes o el disfrute de determinados servicios previamente seleccionados y ofertados por la Entidad, a través de la novación de los contratos de trabajo correspondientes, y siempre que los empleados y directivos decidan participar en los mismos voluntariamente, adscribiéndose por escrito o por cualquier otro medio válido.

5.5. Otras remuneraciones

5.5.1. Los empleados y directivos de Caja Rural de Teruel tendrán derecho a percibir las indemnizaciones y compensaciones pactadas en sus contratos o las que prevea la normativa laboral aplicable en cada momento para el supuesto de extinción de dichos contratos.

5.5.2. En el supuesto de que se asuman por parte de la Caja cualesquiera acuerdos o pactos indemnizatorios con miembros del Colectivo Identificado por la resolución anticipada de sus contratos, se estará a lo previsto en el apartado 7.5. de la presente Política.

6. REQUISITOS EN MATERIA DE REMUNERACIONES APLICABLES A TODO EL PERSONAL

6.1. Principios generales de alineación con el riesgo

6.1.1. El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos propios del personal con el plan estratégico, el presupuesto, los objetivos, los valores, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Caja, al mismo tiempo que la misma se ha diseñado de forma que permita prevenir una excesiva asunción de riesgos, fortalecer su consistencia con una efectiva gestión del riesgo y prevenir posibles conflictos de interés. Por ello, la valoración y asignación de los componentes variables de la remuneración basados en resultados tendrá en cuenta todos los riesgos actuales y futuros, el Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad y el coste del capital y la liquidez necesarios.

6.1.2. En relación con las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, la evaluación de los resultados se realizará, siempre y cuando sea posible, en un horizonte plurianual, garantizando de esta manera que se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se reparte a lo largo del ciclo económico subyacente de la Entidad, teniendo en cuenta sus riesgos empresariales.

6.1.3. La Política tiene especialmente en cuenta que el riesgo asociado a la remuneración podría tener un impacto en el capital de la Caja. En consecuencia, la Política considera el impacto de flujos en materia de remuneraciones en los planes de capital y los procesos de valoración del mismo. Por ello, el total de la remuneración variable no limita la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

6.1.4. En el diseño de esta Política se han considerado las Directrices MiFID sobre remuneraciones, con el objeto de evitar conflictos de interés y alinear su contenido con el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad en el corto, medio y largo plazo.

6.1.5. La Caja establecerá controles adecuados para el cumplimiento de sus políticas y prácticas de remuneración, con el fin de garantizar que éstas obtienen los resultados deseados. Los controles deberán aplicarse en el conjunto de la Entidad, y someterse a revisiones periódicas, pudiendo incluir la satisfacción del cliente como uno de los criterios de carácter cualitativo.

6.2. Vinculación y ajuste de la retribución con la gestión prudente del riesgo, el desempeño y los objetivos a largo plazo de la Caja

6.2.1. El importe de la retribución variable asignada a cada empleado o directivo de la Caja estará sometido al límite del 25 por 100 de la retribución fija.

6.2.2. Con carácter periódico, la Caja llevará a cabo la identificación de los objetivos a los que se vincule la retribución variable, que, entre otros aspectos, tendrá en cuenta las necesidades estratégicas que serán determinadas a partir de la autoevaluación del capital, la planificación de las necesidades de liquidez, las

políticas de control y gestión de riesgos, así como los proyectos y prioridades que cada una de las funciones deba tener asignadas para el ejercicio en curso.

6.2.3. Este proceso se concretará en objetivos y medidas específicas a cada dirección, unidad o individuo, conforme a un proceso de desagregación de objetivos en función del nivel de responsabilidad y atribuciones.

6.2.4. Los objetivos a los que se podrán vincular los sistemas de retribución variable del personal de Caja Rural de Teruel serán de tres tipos:

- Objetivos de la Caja: Son los objetivos que reflejan las magnitudes globales de la Caja en su conjunto y que representan las prioridades más relevantes para su estrategia.

- Objetivos de Area/Unidad: Se valorará la aportación individual para el logro de los objetivos de la Unidad o Área en la que se presten servicios.

- Objetivos individuales: Se llevará a cabo una evaluación individual del desempeño y de los resultados del individuo.

Estos objetivos tendrán carácter tanto cuantitativo como cualitativo, se determinarán en las circulares internas o documentos que apruebe el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

Entre los objetivos de carácter cuantitativo, la Caja podrá vincular sus sistemas de retribución variable a objetivos ajustados al riesgo.

Por su parte, los objetivos de carácter cualitativo podrán consistir, a modo de ejemplo, en la consecución de objetivos estratégicos, la satisfacción de los clientes, el cumplimiento de la política de gestión de riesgos, el cumplimiento de las normas internas y externas, el liderazgo, el trabajo en equipo, la creatividad, la motivación y la cooperación con otras unidades de negocio y las funciones de control interno y corporativas, entre otros.

6.2.5. En relación con lo establecido en el punto anterior, se realizará una evaluación vinculada a los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad del negocio afectada y de la Caja a nivel global, al menos para los miembros del Colectivo Identificado.

El importe total del incentivo se calculará en función del grado de consecución de cada objetivo, atendiendo al incentivo *target* asignado y comunicado a cada profesional, así como a los pesos, escalas de logro y escalas de pago del sistema de retribución variable que se recojan en las circulares internas o documentos que apruebe el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

En caso de incumplimiento parcial de los objetivos, la Caja ajustará a la baja el importe total del incentivo en función de las citadas escalas de logro. Sin embargo, un incumplimiento total de los objetivos (esto es, un cumplimiento por debajo de los niveles de cumplimiento mínimo que se hayan fijado para cada objetivo) implicará que la Caja no abonará retribución variable alguna al profesional o profesionales afectados.

Además, la Caja podrá establecer, en su caso, cuando lo considere necesario, "*objetivos llave*", "*llaves*" o "*triggers*", cuyo incumplimiento determinaría la no activación del sistema de retribución variable que corresponda.

En este sentido se establecen tres "llaves" o condiciones generales, aplicables a todos los empleados de la Entidad (incluidos altos directivos y colectivo identificado), por las cuales la retribución variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Caja:

- Que se cumpla con el coeficiente de solvencia establecido por el regulador para nuestra Entidad.

- Que la cifra de beneficio del ejercicio, una vez descontado el pago de los intereses de las aportaciones a Capital Social y la asignación al FEP, arroje una cantidad suficiente para afrontar la cifra total del pago de la retribución variable que corresponda a dicho ejercicio, sin que la Entidad incurra en pérdidas.

- Que el regulador, en su caso, no limite el pago de la retribución variable.

6.2.6. La retribución fija y variable de las unidades de control se establecerá de acuerdo con sus propios objetivos relacionados con sus funciones, las referencias de equidad interna y externa basada en los datos de mercado, y con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen, teniendo en cuenta los siguientes principios:

a) El método para determinar la remuneración de las personas relevantes de las unidades de control no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

b) El nivel de remuneración de los empleados de las unidades de control deberá permitir a la Caja contratar personal cualificado y con experiencia para estas funciones.

c) La relación entre remuneración fija y variable del personal de las unidades de control deberá ponderarse a favor de la remuneración fija, de manera que esta remuneración sea predominante dentro del paquete retributivo de dicho personal para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

d) Si reciben remuneración variable, esta parte deberá estar basada principalmente en la consecución de objetivos específicos de la unidad de control que estén relacionados con sus funciones y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual o de los resultados de las áreas o de las unidades de negocio sujetas a control o supervisión.

   La remuneración variable de las unidades de control se basará también, hasta cierto punto, en los resultados de la Caja en su conjunto.

   En ningún caso la remuneración variable será superior a lo establecido en la presente Política de Remuneraciones.

e) La remuneración de los responsables de las unidades de control será supervisada directamente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

6.2.7. Los planes de retribución variable evitarán premiar a corto plazo una inadecuada gestión que pueda tener consecuencias negativas a medio o largo plazo. En este sentido, la remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y sólo podrá efectuarse durante el primer año de empleo cuando se contrate personal nuevo, y siempre que la Caja posea una base de capital sana y sólida.

6.2.8. Sin perjuicio de las especialidades que pudiesen resultar de aplicación a los miembros del Colectivo Identificado, recogidas en el apartado 7 de la presente Política, el procedimiento a seguir por la Caja para la determinación del importe final de retribución variable anual que se concedería a cada empleado y directivo sería el siguiente:

6.2.8.1. Sistema de retribución variable para la Red de Oficinas:

El sistema de retribución variable para la red de oficinas, se establece por el Comité de Negocio y en el mismo se incluirá:

- Los objetivos de cada oficina.
- La periodicidad de pago que por defecto será anual.
- Los periodos de consolidación del cumplimiento de los objetivos.
- Los rangos de cumplimiento de cada objetivo.
- Los grados de consecución de los objetivos que den derecho al cobro de retribución variable.

El Comité de Negocio también podrá fijar a su criterio sistemas de:

- Bonificadores: acciones consistentes en campañas puntuales y específicas, cuyo cumplimiento por parte de las oficinas aportarán puntos que sumarán al porcentaje global de cumplimiento.

- Penalizadores: con el objetivo de mejorar y fomentar la calidad de trabajo en las oficinas se establecerán una serie de acciones concretas que, en caso de no cumplirse, reducirán el porcentaje de variable final en los términos que se concreten para cada penalizador

- Llaves de cobro: situaciones en las que, en el caso de producirse, no se cobrará retribución variable por parte del empleado, como por ejemplo sanciones disciplinarias, salida de la Entidad, etc.

Con todo ello se redactará un borrador de circular que incluye los objetivos, bonificadores, penalizadores y llaves de cobro si los hubiere, así como el resto de condiciones que regulan la retribución variable para la Red de Oficinas.

La circular se evalúa por la Unidad de Gestión de Riesgos para determinar si está alineada con los indicadores de riesgo de la Caja y no fomenta la asunción de riesgos en contra de los niveles marcados en el MAR.

Igualmente se evalúa por la Unidad de Cumplimiento Normativo, para determinar que no es contraria a las directrices sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios de banca minorista.

Posteriormente los objetivos y la circular se evalúan por el Comité de Auditoría y Riesgos para determinar la alineación con las políticas de Riesgo de la Entidad y que no supongan una asunción de riesgos para su consecución.

Y finalmente se evalúan y aprueban por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, elevándolos al Consejo Rector para su ratificación.

Desde el Area de Negocio se comunicarán a las oficinas la cuantificación de sus objetivos concretos, así como de los sistemas de bonificadores, penalizadores y llaves de cobro si los hubiere.

Desde el Comité de Negocio realizará un seguimiento, al menos trimestralmente, con el fin de evaluar el grado de consecución, así como valorar si concurren causas en función de las cuales sea necesario corregir la cuantificación de los objetivos, fundamentalmente encaminado a detectar situaciones en las que se hayan fijado cifras de cumplimiento que, debido a causas posteriores, sean de imposible consecución.

6.2.8.2. Sistema de retribución variable para las Areas de Gestión de Servicios Centrales:

El sistema de retribución variable para cada Area se establece por el Comité de Dirección, a propuesta del Director General, y en el mismo se incluirán:

- Los objetivos de cada Area.
- La periodicidad de pago, que por defecto será anual.
- Los periodos de consolidación del cumplimiento de los objetivos.
- Los rangos de cumplimiento de cada objetivo.
- Los grados de consecución de los objetivos que den derecho al cobro de retribución variable.

El Comité de Dirección también podrá fijar a su criterio un sistema de Llaves de Cobro, que son situaciones en las que, en el caso de producirse, no se cobrará retribución variable por parte del empleado, como por ejemplo sanciones disciplinarias, salida de la Entidad, etc.

Con todo ello se redactará una circular con el sistema de variable, que se pondrá a disposición de los empleados de Servicios Centrales.

6.2.8.3. Sistema de retribución variable para las Unidades de Control:

El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito será independiente de las unidades de negocio que supervise y su remuneración variable se fijará en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

El sistema de retribución variable para cada Unidad se establecerá y supervisará por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, y en el mismo se incluirán:

- Los objetivos del Area.
- La periodicidad de pago, que será anual.
- Los periodos de consolidación del cumplimiento de los objetivos.
- Los rangos de cumplimiento de cada objetivo.
- Los grados de consecución de los objetivos que den derecho al cobro de retribución variable.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones también podrá fijar a su criterio un sistema de Llaves de Cobro, que son situaciones en las que, en el caso de producirse, no se cobrará retribución variable por parte del empleado, como por ejemplo sanciones disciplinarias, salida de la Entidad, etc.

Con todo ello se redactará una circular con el sistema de variable, que se pondrá a disposición de los empleados de Unidades de Control.

6.2.8.4. Cuestiones generales del sistema de retribución Variable de la Entidad:

En cuanto a los plazos de todo el proceso y pago final de la retribución variable, es aconsejable que se realice durante el primer trimestre de cada ejercicio, sin perjuicio de las particularidades que resulten aplicables a los miembros del Colectivo Identificado conforme a lo previsto en el apartado 7 de la presente Política.

6.3. Medidas para evitar los conflictos de intereses

6.3.1. Caja Rural de Teruel adoptará las medidas necesarias para evitar conflictos de intereses a la hora de definir la estructura de la organización y los posibles cambios que puedan producirse sobre la misma.

6.3.2. El Área de Personas recabará el asesoramiento de las Unidades de Cumplimiento Normativo y Gestión Integral del Riesgo, así como de cualesquiera otras áreas o unidades que resulten necesarias, para verificar que la presente Política y las prácticas de remuneración cumplen los requisitos de la MiFID y de la restante normativa en materia de normas de conducta y conflictos de intereses.

A este respecto, la presente Política cuenta con las siguientes características:

- Se impide la posibilidad de que se generen incentivos de tipo monetario y/o no monetario que puedan inducir a las personas competentes[4] a anteponer sus intereses (o los de la Caja) a los de los clientes.

- Para la determinación de la remuneración variable se podrá tener en cuenta, junto a la evolución del negocio y otros criterios cuantitativos, criterios de carácter cualitativo que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como, por ejemplo, el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta y los procedimientos internos, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de éstos.

- La ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración está adecuadamente equilibrada y tiene en cuenta los derechos e intereses de los clientes.

- El sistema retributivo es flexible de modo que la aplicación de la presente Política permite la posibilidad de no abonar remuneración variable alguna.

- No existe una vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o categorías concretas de productos o con la prestación de determinados servicios bancarios, ni se promueve la oferta de un producto específico o categoría de productos o la prestación de determinados servicios bancarios con respecto a otros.

6.4. Vinculación y ajuste de la retribución variable del personal con otras situaciones específicas

6.4.1. La remuneración variable estará alineada con las referencias de mercado en puesto y sector, pudiéndose realizar a tal efecto estudios de mercado en materia de compensación.

---

[4] Las Directrices MiFID prevén que tendrán la consideración de "persona competente" las siguientes: "*Personas que pueden ejercer un efecto significativo en el servicio prestado o en la conducta corporativa de la empresa, en particular el personal de atención al público en contacto con éste, el personal de ventas, y otro tipo de personal que participe indirectamente en la prestación de servicios de inversión y/o servicios auxiliares, cuya remuneración pueda generar incentivos inadecuados para actuar en contra de los intereses legítimos de sus clientes. Se incluye bajo este concepto a los encargados de supervisar a los agentes de ventas (como los superiores jerárquicos), a los que puede incentivarse para ejercer presión sobre el personal de ventas, y a los analistas financieros cuyos informes pueden ser utilizados por el personal de ventas para inducir a los clientes a adoptar decisiones de inversión. Los que intervienen en la gestión de quejas, la tramitación de reclamaciones, la retención de clientes y el diseño y el desarrollo de productos constituyen otros ejemplos de «personas competentes». También son personas competentes los agentes vinculados de la empresa*". En cualquier caso, se tendrán en cuenta las definiciones recogidas en las directrices que se encuentren vigentes en cada momento.

En lo que respecta a la prestación de servicios de banca minorista, las Directrices de la EBA aplicables a la Banca Minorista definen a este personal como "*cualquier persona física que: a) trabaje para una entidad y ofrezca productos o preste servicios bancarios directamente a los consumidores; o b) trabaje para una entidad y supervise directa o indirectamente a una persona mencionada en la letra a)*".

En cualquier caso, se tendrán en cuenta las definiciones recogidas en las directrices que se encuentren vigentes en cada momento.

6.4.2. Se prorrateará el devengo de la retribución variable proporcionalmente al tiempo en el que el beneficiario haya estado en activo durante el ejercicio, salvo aquellas excepciones legalmente establecidas.

6.4.3. La extinción de la relación laboral o mercantil del empleado o directivo con la Caja por cualquier motivo, con anterioridad a la fecha en que se conceda cualquier elemento de retribución variable, tanto anual, como, en su caso, plurianual, conllevará la pérdida del derecho al mismo, salvo en los supuestos recogidos para el Colectivo Identificado en el apartado 7.5. de la presente Política, o en los previstos, con carácter general para todo el personal, en las circulares o documentos que regulen los sistemas de retribución variable correspondientes.

6.5. Prohibiciones relacionadas con la retribución variable del personal

6.5.1. Remuneración variable garantizada: Con carácter general, la Caja no garantizará el pago de remuneraciones variables a su personal, en la medida en que ésta no es compatible con una gestión sana de los riesgos, ni con el principio de recompensar el rendimiento.

En el supuesto de que la Caja concediese en cualquier momento remuneraciones variables garantizadas a su personal, y, especialmente, a los miembros del Colectivo Identificado, cualquiera que sea la denominación que se les otorgue (por ejemplo, «prima de permanencia», «prima de entrada», «prima de contratación», «prima mínima», etc.), éstas tendrán carácter excepcional y sólo podrán efectuarse ***durante el primer año de empleo*** cuando se contrate personal nuevo, y siempre que la Caja posea una base de capital sana y sólida.

6.5.2. Estrategias de cobertura o seguros y otros métodos: No se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración, destinados a reducir los efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable, ni tampoco el abono de dicha remuneración mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina, al menos en el caso de los miembros del Colectivo Identificado.

6.6. Políticas y prácticas de remuneración neutras en cuanto al género

6.6.1. Al fijar la presente Política de Remuneraciones, la Caja ha aplicado el principio de igualdad retributiva para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor para todo el personal, incluido el Colectivo Identificado. De esta manera, todo el personal, con independencia de su género, recibirá la misma remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

6.6.2. Dado su tamaño y dimensión, la Caja se encuentra sujeta, además de a las normas y directrices aplicables a las entidades de crédito, a la normativa en materia de igualdad retributiva y planes de igualdad.

En cumplimiento de la citada normativa, la Caja cuenta con un registro retributivo, con un plan de igualdad y con un sistema de valoración de puestos, al mismo tiempo que lleva a cabo las correspondientes auditorías retributivas, con el alcance y la periodicidad exigidas por dicha normativa.

Además, la Caja aplicará aquellas normas, directrices y recomendaciones en materia de igualdad retributiva que se recojan en la normativa y en las guías que se aprueben en cada momento por las autoridades y organismos competentes.

6.6.3. Todos los elementos de la Política y todas las condiciones laborales que afecten a la remuneración por unidad de medida o por unidad de tiempo, incluidas las condiciones de concesión y abono de la retribución, son neutras o imparciales en cuanto al género.

Los únicos profesionales a los que se les aplican condiciones de concesión y abono distintas a las del resto del personal, por razones estrictamente regulatorias, son los miembros del Colectivo Identificado. Dentro de dicho Colectivo, las condiciones de concesión y abono de la retribución serán iguales para todos los profesionales que formen parte del mismo en cada momento, sin que se produzcan diferencias por razón de sexo.

Al fijar la remuneración del personal, incluidos los miembros del Colectivo Identificado, se tiene en cuenta de una manera neutra en cuanto al género, entre otros aspectos, (i) los requisitos educativos, profesionales y de formación, habilidades, esfuerzo y responsabilidad, trabajos realizados y naturaleza de las tareas realizadas, (ii) el lugar de trabajo y el coste de vida, (iii) el nivel jerárquico del personal y las responsabilidades de dirección, (iv) el nivel de educación formal, (v) la escasez del personal disponible en el mercado laboral para puestos especializados, (vi) la naturaleza del contrato laboral, incluyendo si se trata de un contrato temporal o de duración indefinida, (vii) el tiempo de experiencia profesional, (viii) las acreditaciones profesionales, (ix) las prestaciones adecuadas, incluidas las familiares, y (x) los restantes factores previstos en la normativa y en las directrices que resulten aplicables a la Caja en cada momento.

En aquellos supuestos en los que se produzcan diferencias significativas en la remuneración media concedida a hombres y mujeres, incluidos los miembros del Consejo Rector, la Caja documentará los principales motivos y adoptará, en su caso, las medidas adecuadas, o, en su defecto, demostrará que las diferencias no se deben a políticas o prácticas de remuneración discriminatorias.

En particular, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25 por 100, la Caja incluirá en su registro retributivo una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

6.6.4. Caja Rural de Teruel ha documentado de forma apropiada el valor de cada puesto, a través de descripciones de puestos y/o definiendo categorías salariales, y ha identificado qué puestos se considera que tienen igual valor, a través de la implantación de un sistema de clasificación de funciones, usando para ello criterios homogéneos y neutros en cuanto al género.

6.6.5. A la hora de llevar a cabo la revisión interna central e independiente anual de la presente Política de Remuneraciones, se incluirá un análisis acerca de su neutralidad en cuanto al género.

Asimismo, la Caja realizará un seguimiento de la evolución de la brecha salarial de género para todo el personal, entendida como la diferencia entre el salario bruto medio por hora de hombres y mujeres, expresada como porcentaje del salario bruto medio por hora de los hombres, con la periodicidad que establezca la normativa aplicable en cada momento.

6.6.6. En la composición del Consejo Rector, la Caja garantiza la igualdad de oportunidades para todos los géneros, fomentando a medio y largo plazo la representación del sexo menos representado en dicho órgano de gobierno.

6.6.7. Además de garantizar la neutralidad en cuanto al género, la presente Política promueve prácticas de remuneración no discriminatorias por razón de raza, edad, cultura, religión, procedencia, filiación, ideología o por cualquier otra razón distinta de las anteriores.

7. REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO

7.1. Proceso de determinación del Colectivo Identificado

La Caja tiene un documento de determinación del Colectivo Identificado, incluyendo las siguientes cuestiones:

- Los órganos que intervienen en el proceso.
- Los Criterios para la determinación.
- Criterios para determinar si las actividades profesionales de los miembros del personal tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante.
- Supuestos de exclusión del Colectivo Identificado y procedimiento de solicitud de aprobación previa de exclusiones.
- Resultado del proceso de determinación del Colectivo Identificado.

7.2. Proceso de alineación con el riesgo

7.2.1. Requisitos comunes para el proceso de alineación con el riesgo

El Comité de Dirección aprobará sistemas de remuneración variable, anual y/o plurianual, que serán verificados por el Comité de Auditoría y Riesgos respecto a su alineación con la gestión del riesgo y, posteriormente, por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones y por el Consejo Rector.

Además de cumplir con lo previsto en el apartado 6 de la presente Política, dichos sistemas cumplirán con los siguientes criterios:

a) Horizonte temporal

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 periodo que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Caja y sus riesgos empresariales.

Para la evaluación del desempeño y el riesgo con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, así como para su posterior asignación, se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Caja en su conjunto, así como el coste del capital y la liquidez necesaria.

En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con el ciclo económico de la Caja, y se garantizará que el total de la remuneración variable no limite la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

b) Ajuste al riesgo y cálculo plurianual

- Además de la retribución variable anual que les pudiese corresponder, los miembros del Colectivo Identificado podrán participar en planes de incentivos o sistemas de retribución variable a largo plazo sujetos a una valoración plurianual, que en todo podrá estos sistemas de valoración plurianual, podrán atenuarse en aplicación del principio de proporcionalidad si corresponde.

- El ciclo plurianual establecido para el cálculo de la percepción de la retribución variable se ajustará al horizonte temporal del Plan Estratégico aprobado por el Consejo Rector de Caja Rural de Teruel. En caso de ausencia de Plan Estratégico, el ciclo plurianual será de 3 años.

- Se deberá tener en cuenta la solidez de los resultados obtenidos, los riesgos asumidos para su consecución y su previsible materialización en el medio y largo plazo.

- La plurianualidad afectará al 10 por 100 de la parte correspondiente a los objetivos cuantitativos de la retribución variable anual (variable cuantitativo), y se calculará teniendo en cuentas las siguientes reglas:

  - Si en el primer periodo del ciclo plurianual se cumple con los presupuestos de resultados y los parámetros de riesgo establecidos en los objetivos cuantitativos individuales del mencionado Colectivo, se percibirá el 100 por 100 de la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad.

  - Si en el segundo año del ciclo a evaluar, se cumple con los presupuestos de resultados y los parámetros de riesgo establecidos en los objetivos cuantitativos individuales del mencionado Colectivo, se percibirá el 100 por 100 de la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad. Si, por el contrario, no se cumple con los presupuestos de resultados, o no se cumple con los parámetros de riesgo establecidos, no se percibirá la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad en ese ejercicio ni en los ejercicios posteriores.

  - El tercer año se evaluará igual que el segundo y el primero.

Si en el cómputo del ciclo plurianual, el resultado agregado de los ejercicios alcanzara la suma de lo establecido en los objetivos cuantitativos en cada uno de los ejercicios y en todos y cada uno de ellos adicionalmente se hubiesen cumplido los parámetros de riesgo establecidos, se entenderá cumplido el objetivo plurianual.

En este supuesto, y en el caso de que existieran en cualquier periodo del ciclo plurianual importes no devengados de la correspondiente retribución variable anual y la valoración final tuviese como resultado un ajuste positivo en favor de cualquier miembro del Colectivo, dicho ajuste se liquidará al final del ciclo plurianual.

Corresponderá al Comité de Nombramientos y Remuneraciones autorizar la aplicación de esta técnica.

c) Niveles de medición del riesgo y el desempeño

La remuneración variable incluirá parámetros vinculados con los riesgos y el desempeño de la unidad de negocio de que se trate, así como de la propia Caja, además de los riesgos y el desempeño de las actividades individuales.

d) Medidas cuantitativas y cualitativas

El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos, con el desglose y el alcance previsto en el apartado 6.2.4. de la presente Política.

Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen objetivos relacionados con el Plan Estratégico de la Entidad, así como otros objetivos que se consideren fundamentales para la Entidad en un momento determinado.

Los resultados cualitativos incluirán, la valoración del desempeño del directivo, y la adecuación en la consecución de los mismos a las normas establecidas, tanto internas como externas, así como el ajuste al riesgo de la Entidad.

En concreto, la remuneración variable se fijará atendiendo a los siguientes parámetros:

(i) Objetivos de carácter cuantitativo:

Deberán ser expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos.

Los criterios financieros deberán cubrir un periodo de tiempo lo suficientemente largo como para capturar el riesgo de las acciones del empleado e incorporarán medidas de ajuste al riesgo y de eficiencia económica.

En el proceso de evaluación de los objetivos cuantitativos se tendrán en cuenta los tipos de riesgos actuales y futuros incurridos en el desarrollo de la actividad, así como el coste del capital y la liquidez necesaria.

(ii) Objetivos de carácter cualitativo:

Podrán incluir otras medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna, liderazgo, capacidad directiva, trabajo en equipo, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

Con el fin de considerar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza establecidas en la normativa, los sistemas de retribución

variable que apruebe la Caja podrán incluir objetivos ESG para todos los miembros del Colectivo Identificado.

e) Medidas discrecionales

El sistema de alineación con el riesgo podrá completarse con la adopción de medidas discrecionales, siempre que éstas cumplan los siguientes requisitos:

- Que las decisiones se adopten sobre la base de parámetros para los que exista una política formal previa;
- Que las decisiones finales sean documentadas de forma clara y completa;
- Que en dichas decisiones participen, cuando resulte necesario, las unidades de control y gestión involucradas; y
- Que se informe de ellas al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

En términos generales, la retribución variable tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.

7.2.2. Otras medidas de vinculación y ajuste al riesgo

7.2.2.1. De acuerdo con lo previsto en la presente Política, la remuneración variable garantizada que se conceda, en su caso, a los miembros del Colectivo Identificado tendrá carácter excepcional y sólo podrá efectuarse durante el primer año de empleo cuando se contrate personal nuevo, y siempre que la Caja posea una base de capital sana y sólida.

7.2.2.2. La remuneración de las unidades de control se regirá por los principios recogidos en el apartado 6.2.6. de la presente Política.

7.2.2.3. No se podrán utilizar estrategias de cobertura o seguros relacionados con la retribución variable, ni tampoco abonar dicha retribución mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina, con arreglo a lo previsto en el apartado 6.5.2. de la presente Política.

7.2.2.4. Teniendo en cuenta lo previsto en los apartados 5.1.3. y 6.2.1., el componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada miembro del Colectivo Identificado. No obstante, la Asamblea General podrá aprobar, con carácter anual, el incremento del límite anterior hasta un máximo del 200 por 100 del componente fijo, siguiendo el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.

Para calcular la ratio efectiva en el supuesto de que se conceda a un miembro del Colectivo Identificado una retribución variable con periodo de devengo plurianual, la Caja podrá optar por aplicar cualquiera de las siguientes opciones:

- Incluir el importe del incentivo plurianual que se haya concedido una vez se haya medido el grado de consecución de los objetivos, sumar el resto de retribuciones variables concedidas en ese mismo ejercicio y dividir el resultado entre la suma de todos los componentes de remuneración fija concedidos para el mismo ejercicio.

- Incluir cada año de vigencia del incentivo plurianual el importe máximo de remuneración que pueda concederse al finalizar el periodo de vigencia del incentivo, dividido entre el número de años que conforman dicho periodo. Este importe se sumará a la remuneración variable anual y se dividirá cada año entre la remuneración fija.

7.2.2.5. Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la retribución variable descritos en el apartado 6.2.4., la Caja podrá reducir la retribución variable del Colectivo Identificado (cláusulas "*pre-malus*" o "*malus previo*") si se produce alguna de las siguientes circunstancias:

a) Comportamiento negativo de los resultados de la Caja, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades de crédito semejantes que formen parte de su grupo de comparación.

b) Comportamiento negativo de los ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades de crédito semejantes que formen parte de su grupo de comparación.

c) Comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados por la Caja.

d) Exigencia o recomendación de la autoridad supervisora competente a la Caja de restringir su política de distribución de dividendos.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, se entenderá:

- Por comportamiento negativo de los resultados de la Caja, una disminución de dichos resultados en, al menos, un 50 por ciento respecto del resultado promedio obtenido en los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso.

  No obstante, si se diese el caso, será el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, el encargado de evaluar si las circunstancias que han concurrido se deben a decisiones estratégicas, circunstancias externas a la Entidad que puedan afectar a los resultados d de la misma o, por el contrario, a malos resultados de negocio, caso este último en el que resultaría de aplicación lo definido en este apartado.

A los efectos del párrafo anterior, la retribución variable no será objeto de reducción en aquellos supuestos en los que, habiéndose producido un comportamiento negativo de los resultados de la Caja, el mismo sea como resultado de la ejecución y el cumplimiento del plan de negocio aprobado por el Consejo Rector.

- Por comportamiento negativo de sus ratios de capital, una disminución de dichos ratios en, al menos, un 40 por ciento respecto de los ratios de capital experimentados, en promedio, durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso, siempre que no corresponda a causas regulatorias.

El Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, determinará si han concurrido las circunstancias descritas y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida aplicando, cuando fuese posible, las reglas previstas en el apartado 7.4.2. de la presente Política, al menos, anualmente, y, en todo caso, con carácter previo a la fecha de concesión de la retribución variable que corresponda, una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de dicha retribución.

En el supuesto de que concurriese de forma efectiva cualquiera de las circunstancias previstas en el presente apartado, el Consejo Rector de la Caja notificará por escrito al miembro del Colectivo Identificado afectado tal circunstancia, así como la retribución variable que sería objeto de reducción, en un plazo no superior a 7 días naturales desde la fecha en la que el Consejo Rector haya efectuado el análisis al que se hace referencia en el párrafo anterior, a través de cualquier medio válidamente admitido y de forma estrictamente confidencial, siguiendo el procedimiento recogido en el citado apartado 7.4.2. de la presente Política.

7.3. Proceso de abono de la retribución variable del Colectivo Identificado

7.3.1. Cualquier componente de la retribución variable del Colectivo Identificado se abonará con arreglo a lo dispuesto en la normativa en materia de remuneraciones aplicable en cada momento a las entidades de crédito, en una medida acorde con el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Caja.

A tal efecto, el abono de cualquier elemento de la retribución variable del Colectivo Identificado podría quedar sujeto a los requisitos de diferimiento, pago en acciones o instrumentos y retención que se recogen en los siguientes apartados.

7.3.2. <u>Diferimiento</u>

- El 60 por 100 de cualquier elemento de retribución variable, tanto en metálico como en instrumentos, se abonará de forma inmediata en la fecha de concesión de dicha retribución variable ("**Fecha de Abono General**").

- El 40 por 100 restante se diferirá durante un periodo de 4 años, abonándose, a razón de un cuarto, en cada uno de los 4 aniversarios siguientes a la Fecha de Abono General.

  En el supuesto de que la Caja fuese considerada en cualquier momento como una Entidad significativa o importante por razón de su tamaño, su organización interna y por la naturaleza, dimensión y complejidad de sus actividades con arreglo a la normativa prudencial aplicable en cada momento, la retribución variable de los miembros del Consejo Rector y de la alta dirección de la Caja se diferirá durante un periodo de 5 años, a razón de un quinto. Además, en estos casos, la Caja diferirá una parte significativamente superior al 50 por 100 de la remuneración variable pagada en instrumentos conforme a lo previsto en el apartado 7.3.3. siguiente.

- En el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada concedido a un miembro del Colectivo Identificado, el porcentaje de diferimiento previsto en el apartado anterior ascenderá al 60 por 100[5].

  A estos efectos, se entenderá como "*cuantía especialmente elevada*" aquellos importes que superen de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España.

  A los efectos de lo previsto en el presente apartado, deberá tenerse en cuenta que (i) durante el periodo de diferimiento no se percibirá la remuneración diferida más rápidamente que de manera proporcional, (ii) el pago del primer diferimiento no se consolidará antes de trascurridos 12 meses desde la Fecha de Abono General, (iii) el periodo mínimo que transcurrirá entre cada diferimiento será de un año, y (iv) la parte diferida en su totalidad no se hará efectiva hasta que hayan transcurrido 4 años desde la Fecha de Abono General, salvo que resulten de aplicación las cláusulas "*malus*" previstas en el apartado 7.4.2. de la presente Política.

- Corresponderá al Área de Personas determinar los casos en que procede el diferimiento atendiendo a lo previsto en el apartado 7.3.5. siguiente, así como, en su caso, cuando proceda, el porcentaje y el periodo de diferimiento para cada miembro del Colectivo Identificado. De estas decisiones, que estarán documentadas por escrito, informará periódicamente al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

7.3.3. <u>Pago en instrumentos</u>

- El 50 por 100 de cualquier elemento de retribución variable, diferido y no diferido, se abonará en metálico y el restante 50 por 100 en aportaciones al Capital Social.

  No obstante el Consejo Rector podrá (i) determinar en cada momento el instrumento de patrimonio que resulte más apropiado para cumplir con la

[5] Requisito introducido por la disposición final primera del Real Decreto-ley 25/2021, de 8 de noviembre, de medidas en materia de Seguridad Social y otras medidas fiscales de apoyo social en el artículo 34.1.m) de la LOSS, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 7/2021.

normativa vigente en cada momento en relación con el requisito regulado en el presente apartado, incluido, en su caso, cuando proceda, el uso de acciones, en el supuesto de que la Caja cambie su forma social o cotice en un futuro en un mercado organizado, así como (ii) delegar en el Comité de Nombramientos y Remuneraciones el desarrollo de las características concretas del citado instrumento.

- La Caja no pagará intereses ni dividendos sobre los instrumentos que hayan sido concedidos en concepto de remuneración variable con disposiciones de diferimiento a los miembros del Colectivo Identificado. Tan solo se transmitirá al perceptor lo asociado a la evolución del valor de estos instrumentos, equivalente al valor de mercado de los mismos.

7.3.4. Política de retención de los instrumentos

Los instrumentos que se entreguen a los miembros del Colectivo Identificado como parte de su retribución variable, tanto diferida como no diferida, estarán sometidos a un periodo de retención de un año desde su entrega, durante el cual serán indisponibles y no se podrán transmitir, sin perjuicio de que la Caja pueda aplicar periodos de retención inferiores a un año cuando así lo permita la normativa vigente en cada momento, teniendo en cuenta en todo caso la presente Política.

7.3.5. Principio de proporcionalidad

El Consejo Rector de la Caja, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, podrá exceptuar la aplicación de los requisitos de plurianualidad, diferimiento, pago en instrumentos y retención previstos en los apartados anteriores, así como, en su caso, cuando aplique, el periodo de retención de 5 años sobre los beneficios discrecionales de pensión previsto en el apartado 7.6.2. de la presente Política, cuando entienda que, atendiendo al tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Caja, concurre alguna de las siguientes condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad:

a) Cuando la Caja no tenga la consideración de "*entidad grande*"[6] en base consolidada y, al mismo tiempo, califique como "*entidad pequeña y no compleja*"[7].

[6] De acuerdo con el artículo 4.1.146) de la CRR, en su redacción dada por la CRR II, tienen la consideración de "*entidad grande*": (i) las entidades de importancia sistémica mundial ("**EISM**"), (ii) otras entidades de importancia sistémica ("**OEIS**"), (iii) las tres mayores entidades por valor total de activos en un Estado Miembro, y (iv) aquéllas que tengan un valor total de activos de forma individual o consolidada igual o superior a 30.000 millones de euros.

[7] De acuerdo con el artículo 4.1.145) de la CRR, en su redacción dada por la CRR II, tienen la consideración de "*entidad pequeña y no compleja*" una entidad que reúna todas las condiciones siguientes:
a) que no sea una "*entidad grande*";
b) que el valor total de sus activos de forma individual o, si procede, en base consolidada de conformidad con el CRR y con la CRD IV sea por término medio equivalente o inferior al límite de 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al actual período anual de presentación de información;

En ningún caso, aplicará esta exención cuando la Caja (i) supere el umbral de 5.000 millones de euros de activo, en promedio y de forma individual, durante el periodo de 4 años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a 4 años[8], o (ii) pertenezca a una "*entidad grande*".

b) La remuneración variable anual concedida al miembro del Colectivo Identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

A efectos de analizar el cumplimiento de la condición recogida en la letra b) anterior, se tendrá en cuenta la retribución fija anual concedida para el ejercicio al que se pueda aplicar la exención y la remuneración variable anual concedida para el periodo de resultados equivalente al ejercicio para el que se determine si se puede aplicar la exención, atendiendo a la definición que de dichos componentes salariales recoge la Guía de la EBA vigente en cada momento.

Las cláusulas de reducción de la retribución variable (cláusulas "*malus*"), recogidas en los apartados 7.4.2. y 7.5., podrían no resultar de aplicación cuando se neutralice el requisito de diferimiento en virtud del principio de proporcionalidad recogido en este apartado. Sin embargo, las cláusulas de reducción de la retribución variable en el momento de la evaluación del desempeño recogidas en el apartado 7.2.2.5. (cláusulas "*pre-malus*" o "*malus previo*") y las cláusulas de recuperación de la retribución variable ya abonada recogidas en el apartado 7.4.3. (cláusulas "*clawback*"), así como la ratio de retribución variable sobre retribución fija prevista en el apartado 7.2.2.4., resultarán de aplicación en todo caso, sin que puedan neutralizarse en virtud del principio de proporcionalidad recogido en este apartado.

7.4. Incorporación ex-post del riesgo para la remuneración variable

7.4.1. La totalidad de la remuneración variable, incluida la parte diferida si la hubiera, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera

---

c) que no esté sujeta a obligaciones o esté sujeta a obligaciones simplificadas en relación con la planificación de la reestructuración y la resolución de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 2014/59/UE;

d) que su cartera de negociación esté clasificada como de pequeño volumen, de conformidad con el artículo 94, apartado 1 del CRR;

e) que el valor total de sus posiciones en derivados mantenidas con fines de negociación no supere el 2% de su activo total dentro y fuera del balance y el valor total de sus posiciones en derivados no supere el 5%, ambos calculados de conformidad con el artículo 273 bis, apartado 3, del CRR;

f) que más de un 75% de los activos y de los pasivos totales consolidados de la entidad, excluidas en ambos casos las exposiciones dentro de un grupo, estén relacionados con actividades realizadas con contrapartes situadas en el Espacio Económico Europeo;

g) que la entidad no utilice modelos internos para cumplir con los requisitos prudenciales de conformidad con el CRR, excepto para filiales que utilicen modelos internos elaborados por el grupo, siempre que el grupo esté sujeto a los requisitos de divulgación de información establecidos en el artículo 433 bis del CRR o en el artículo 433 quater del CRR en base consolidada;

h) que la entidad no se haya opuesto ante la autoridad competente a su designación como "*entidad pequeña y no compleja*"; y

i) que la autoridad competente no haya decidido que la entidad no puede considerarse "*pequeña y no compleja*" a partir de un análisis de su tamaño, interdependencia, complejidad o perfil de riesgo.

[8] A los efectos de calcular el promedio del valor de activos, se utilizará la media simple de este valor al final de los 4 ejercicios financieros precedentes.

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.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del Derecho en materia contractual y laboral, hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas (*clawback*), conforme se recoge en los siguientes apartados.

7.4.2. Cláusula de reducción (*malus*)

El abono total o parcial de la remuneración variable no procederá cuando se produzcan una serie de circunstancias denominadas cláusulas "*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 la Caja si, durante el periodo de diferimiento hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando se evidencie un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero por parte de la Caja o de la unidad de negocio correspondiente que dé lugar a resultados financieros poco brillantes o negativos.

2. Una reformulación de las 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 se hubiera procedido al pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Caja.

3. Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Caja de restringir su política de distribución de dividendos.

4. Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.

5. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de la persona perteneciente al Colectivo Identificado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un miembro del Consejo Rector, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de consejero/a por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Caja, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Caja pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra dicho/a consejero/a.

6. Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Caja, interviniendo culpa o negligencia.

7. Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de la Caja que, en su caso, le resulten de aplicación.

En particular, se entenderá producida dicha circunstancia cuando se produzca un incumplimiento por parte del miembro del Colectivo Identificado de códigos de conducta internos de la Caja, y, muy particularmente, un incumplimiento del Código de Ética y Responsabilidad Social Corporativa.

8. Cuando se produzca la imposición de sanciones reglamentarias de la Caja.

9. Cuando se produzcan sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos hechos o conductas.

   Entre otras situaciones, se entenderá producida esta circunstancia cuando el miembro del Colectivo Identificado o la Caja hayan sido sancionados como consecuencia de un hecho imputable al miembro del Colectivo Identificado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS (*Régimen sancionador*), o normativa que la sustituya en cada momento, clasificadas como graves o muy graves.

10. Cuando se den conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. A estos efectos, se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

11. Cuando se produzca la sustitución de administradores acordada por el Banco de España.

12. Si, como consecuencia de una gestión negligente imputable al miembro del Colectivo Identificado, se da alguna de las siguientes circunstancias:

    (i) El incumplimiento de los ratios de capital o de los ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.

    (ii) No superación por la Caja de las pruebas de resistencia bancaria exigidas por las autoridades competentes.

    (iii) Incumplimiento de las condiciones y exigencias de idoneidad que le resulten aplicables.

    (iv) Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgo de la Caja por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

    (v) Que el margen bruto o los beneficios antes y después de impuestos (BAI y BDI, respectivamente), una vez deducidos los importes de retribución variable debidos, sean negativos.

    (vi) Que no se cubran los costes operativos de la Caja por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.

(vii) En caso de existir fallos significativos y graves en la gestión del riesgo cometidos por la Caja o por una unidad de negocio o de control del riesgo.

(viii) El incremento sufrido por la Caja o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

(ix) Reducción significativa en el capital de la Caja y deterioro significativo en la valoración de sus riesgos.

Corresponderá al Consejo Rector y al Comité de Nombramientos y Remuneraciones autorizar la aplicación de estas cláusulas "*malus*". En particular, dicho Comité analizará la concurrencia de cualquiera de las circunstancias recogidas en el presente apartado, al menos, anualmente, y, en todo caso, con carácter previo al abono de cualquier componente de retribución variable diferida.

En el supuesto de que existiesen indicios de que concurre cualquiera de dichas circunstancias, la Dirección de la Caja, previo informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, lo notificará a los miembros del Colectivo Identificado afectados por tal situación, concediéndoles un plazo no superior a 7 días naturales para efectuar alegaciones al respecto, al objeto de valorar si dichos supuestos derivan directamente de su gestión o si, por el contrario, se han producido por causas no imputables a los mismos. Dichas alegaciones serán dirigidas a la Dirección de la Caja, quien dará traslado al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

Tras analizar las alegaciones efectuadas, y sirviéndose de los medios internos y externos que estime necesarios, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la reducción de la retribución variable diferida, y a qué miembros del Colectivo Identificado afectan, elevando el correspondiente informe al Consejo Rector.

El Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, acordará la cuantía de la retribución variable diferida que deba ser objeto de reducción, y se la comunicará por escrito al miembro del Colectivo Identificado afectado en un plazo no superior a 7 días naturales a través de cualquier medio válidamente admitido y de forma estrictamente confidencial, teniendo en cuenta lo siguiente.

a) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 1, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá para todos los miembros del Colectivo Identificado en un 100 por 100 de su importe.

b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 2, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en el importe en el que deba reducirse dicha retribución variable respecto de la inicialmente devengada de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Caja, como consecuencia de la reformulación de las cuentas anuales efectuada.

c) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 3, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en el porcentaje que represente el importe de los dividendos dejados de distribuir respecto del importe total de los fondos propios de la Caja.

d) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 4 a 10, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para el miembro del Colectivo Identificado al que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el 50 por 100. No obstante, si se produce la circunstancia prevista en el punto 5), la reducción será del 100 por 100.

e) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 11, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, en un 100 por 100.

f) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 12, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, o, en su caso, para el miembro del Colectivo Identificado al que afecte la circunstancia, en un porcentaje del 50 por 100.

No obstante, si se produce alguna de las circunstancias previstas en los subapartados (vii) a (ix) del citado punto 12, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del Colectivo Identificado, o, en su caso, para el miembro del Colectivo Identificado perteneciente a la unidad correspondiente a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el 75 por 100.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que estará prohibida la realización de operaciones de cobertura y la contratación de seguros sobre la parte diferida de la remuneración variable.

7.4.3. Cláusula de recuperación (*clawback*)

La retribución variable ya abonada, en metálico o en instrumentos, tanto en la Fecha de Abono General, como en cualquiera de los periodos de diferimiento, a los miembros del Colectivo Identificado, podrá ser objeto de recuperación, total o parcial, por parte de la Caja cuando, en el plazo de los 3 años inmediatamente posteriores a su abono, se pongan de manifiesto:

1. Circunstancias que evidencien el incumplimiento grave, por parte de quien haya sido perceptor de los incentivos, de sus obligaciones laborales, del Código de Ética y Responsabilidad Social Corporativa, y, en cualquier caso, de la normativa interna de la Caja y resto de normativa externa.

2. Circunstancias que evidencien que la liquidación y abono de la retribución variable se ha producido total o parcialmente con base en 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 efecto

negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años respecto de los que se abonó la mencionada remuneración variable.

3. Actuación fraudulenta y/o negligente por parte del miembro del Colectivo Identificado que haya causado un daño grave a la Caja.

4. En todo caso, cuando se dé alguna de las circunstancias recogidas en el apartado 7.4.2. anterior que, de haberse producido durante el periodo de diferimiento, hubiese dado lugar a la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) previstas en el citado apartado.

Cuando la cláusula de reducción de la remuneración ("*malus*") se pueda aplicar solamente en el momento de la consolidación del pago diferido, la Caja podrá optar, siempre que sea posible, por aplicar la cláusula de recuperación de remuneraciones ya satisfechas ("*clawback*") tras el pago o la consolidación de la remuneración variable.

Corresponderá al Consejo Rector y al Comité de Nombramientos y Remuneraciones autorizar la aplicación de estas cláusulas "*clawback*". En particular, dicho Comité analizará la concurrencia de cualquiera de las circunstancias recogidas en el presente apartado, al menos, anualmente y, en todo caso, cuando existan indicios fundados de su existencia durante el periodo de 3 años antes previsto.

En el caso de que existan indicios fundados de la existencia de circunstancias que justifiquen la aplicación, por parte de la Caja, del sistema de recuperación de cantidades previamente satisfechas (cláusulas "*clawback*"), el procedimiento que se observará para la recuperación de estos importes será el siguiente:

- En primer lugar, la Dirección de la Caja, previo informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, remitirá una comunicación al miembro del Colectivo Identificado afectado, en la cual se expondrán los motivos en virtud de los cuales la Caja considera que existen indicios para proceder a la recuperación de los incentivos abonados.

- En segundo lugar, el interesado dispondrá de un plazo de 7 días naturales, desde la recepción de la comunicación anterior, para efectuar alegaciones al respecto. Dichas alegaciones serán dirigidas a la Dirección de la Caja, quien dará traslado al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

  Sobre la base de las alegaciones efectuadas, y sirviéndose de los medios internos y externos que estime oportunos, dicho Comité concluirá si concurre alguno de los supuestos que determinan la devolución de la retribución variable bruta percibida de acuerdo con la presente cláusula, y, en su caso, a qué miembros del Colectivo Identificado afecta tal circunstancia en el supuesto en que las alegaciones efectuadas no desvirtúen el contenido de la primera comunicación de la Caja, elevando el correspondiente informe al Consejo Rector.

- En tercer lugar, el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, acordará la cuantía de la retribución que deba ser objeto de devolución a la Caja teniendo en cuenta lo siguiente:

a. Si se producen las circunstancias a las que se hace referencia en los puntos 1 a 3 del presente apartado, la cuantía a devolver, para todos los miembros del Colectivo Identificado o, en su caso, para el miembro del Colectivo Identificado al que afecte la circunstancia, será, al menos, del 50 por ciento de la retribución variable percibida en los 3 años inmediatamente anteriores.

b. Si se produce alguna de las circunstancias a las que se refiere el punto 4 del presente apartado, la cuantía a devolver, para todos los miembros del Colectivo Identificado, o, en su caso, para el miembro del Colectivo Identificado al que afecte la circunstancia, será la que corresponda tras aplicar las reglas previstas en el apartado 7.4.2. anterior, en función de la circunstancia que haya motivado la aplicación de la cláusula *clawback* prevista en el presente apartado.

- En último lugar, adoptado el correspondiente acuerdo por parte del Consejo Rector, la Caja comunicará de forma definitiva al miembro del Colectivo Identificado afectado, en un plazo máximo de 7 días naturales desde la adopción del citado acuerdo, a través de cualquier medio válidamente admitido y de forma estrictamente confidencial, la necesidad de proceder a la recuperación de los importes satisfechos, el importe bruto de la retribución variable que deberá ser objeto de devolución y el procedimiento de devolución aplicable a su caso en concreto.

  Con carácter general, el procedimiento a seguir a efectos de llevar a cabo la recuperación de dichas cantidades será el siguiente:

  a. Con carácter principal, la Caja compensará la cantidad a recuperar con cualquier importe neto que, en concepto de retribución variable, esté pendiente de abono al miembro del Colectivo Identificado afectado, sea diferida o corresponda al ejercicio.

  b. En el supuesto en que no exista retribución variable alguna pendiente de abono o ésta sea insuficiente, la Caja podrá proceder a compensar la cantidad a recuperar con cualquier otro elemento retributivo de carácter no variable, neto de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social, pendiente de abono al profesional afectado (i.e. salario fijo, saldo y finiquito resultante, en su caso, de la extinción de la relación laboral o mercantil con la Caja, etc.).

  c. En caso de que la compensación descrita en los puntos anteriores no fuera posible o suficiente, el profesional afectado estará obligado a abonar la cuantía restante que deba ser objeto de devolución mediante transferencia bancaria o ingreso en la cuenta indicada por la Caja en la correspondiente comunicación. La entrega del referido importe deberá hacerse en el plazo de 2 meses naturales, contados de fecha a fecha, desde que el miembro del Colectivo Identificado afectado hubiese recibido la comunicación de la cantidad a devolver.

     A partir del día siguiente al de finalización del plazo para efectuar el pago indicado en el párrafo anterior, la cantidad pendiente de devolución devengará los correspondientes 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.

d. Finalmente, en el supuesto de imposibilidad de compensar la cantidad total a devolver por los métodos anteriores, la Caja podrá reclamar la misma judicial o extrajudicialmente, junto con los intereses de demora que pudiesen corresponder, de acuerdo con las posibilidades reguladas por el ordenamiento jurídico español a tal efecto.

A los efectos del procedimiento anterior, se entiende por retribución bruta, el salario abonado por la Caja al miembro del Colectivo Identificado afectado sin deducir retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas ("**IRPF**"), o, en su caso, impuesto de naturaleza análoga o equivalente, ni las cotizaciones a la Seguridad Social u otras deducciones que resulten de aplicación de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Será por cuenta del miembro del Colectivo Identificado afectado la solicitud de devolución (i) de los ingresos indebidos que pudieran derivarse de las retenciones e ingresos a cuenta del IRPF o, en su caso, impuesto de naturaleza análoga o equivalente, practicadas por la Caja, o de los impuestos efectivamente satisfechos por dicho profesional, así como (ii) de las cotizaciones a la Seguridad Social a su cargo efectuadas en relación con la retribución objeto de devolución al amparo de la presente cláusula, o cualesquiera otras deducciones que pudiesen resultar de aplicación de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

A tal efecto, una vez compensada o recibida por la Caja la cantidad comunicada al miembro del Colectivo Identificado, la Entidad procederá a (i) rectificar el/los modelo/s de retenciones e ingresos a cuenta correspondientes al ejercicio en que se abonó la retribución variable objeto de devolución y (ii) a emitir un nuevo certificado de retenciones e ingresos a cuenta relativo a dicho ejercicio, minorando el importe de retribución variable objeto de devolución.

7.4.4. A los efectos de lo previsto en los apartados 7.4.2. y 7.4.3. anteriores, se entenderá que no se ha producido un *"descenso muy grave y notorio del desempeño financiero*" cuando dicho descenso derive de (i) operaciones corporativas de carácter extraordinario, (ii) de operaciones de reestructuración derivadas, entre otras operaciones, de la adquisición de la Caja por un inversor externo o de la transmisión de una de sus unidades operativas o de negocio, así como (iii) de decisiones o acciones realizadas para dar cumplimiento a condiciones establecidas para facilitar cualquiera de este tipo de operaciones corporativas de reestructuración. Se considerará como parte de estas operaciones de reestructuración la transmisión de cualquier entidad orgánica o jurídica, línea de negocio o emplazamiento geográfico diferenciado.

Tampoco se tendrán en cuenta a estos efectos los resultados financieros que deriven de la ejecución y cumplimiento del plan de negocio aprobado por el Consejo Rector de la Caja, aun cuando los mismos hayan dado lugar a un descenso muy grave y notorio de su desempeño financiero.

La existencia de un descenso muy grave y notorio de su desempeño financiero no será causa de activación de la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) de la retribución variable plurianual que, en su caso, se pueda conceder a los miembros del Colectivo Identificado, en la medida en que se hayan cumplido los objetivos establecidos para el abono de dicha retribución variable plurianual conforme a lo establecido en el párrafo precedente.

Lo previsto en el presente apartado se entiende sin perjuicio de la posible aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) recogidas en los apartados 7.4.2. y 7.4.3. anteriores en aquellos supuestos en los que concurra cualesquiera de las restantes circunstancias previstas en dichos apartados, distintas de un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero de la Caja.

Finalmente, en el supuesto de que se produzca en cualquier momento cualquiera de las operaciones a las que se hace referencia en el presente apartado, que supongan un cambio en el órgano de administración de la Caja, resultarán de aplicación las siguientes reglas:

- El nuevo Consejo Rector u órgano equivalente de la Caja, previo informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, dispondrá de un plazo de 30 días hábiles para pronunciarse sobre la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en los apartados 7.4.2. y 7.4.3. anteriores, con respecto a los ejercicios anteriores a la constitución del nuevo órgano de administración.

- En caso de que concurran efectivamente dichas circunstancias, se llevará a cabo el procedimiento descrito en los citados apartados 7.4.2. y 7.4.3., según corresponda, y, posteriormente, se acordará, en su caso, la finalización de la vigencia de la presente Política.

- Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho del nuevo Consejo Rector u órgano equivalente de la Caja a establecer una política de retribución que incluya la aplicación de cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*) de la retribución variable que se conceda a los miembros del Colectivo Identificado, y que resultarían de aplicación a partir del ejercicio de constitución del nuevo Consejo Rector u órgano equivalente].

7.5. Pagos por resolución anticipada de contratos suscritos con miembros del Colectivo Identificado

7.5.1. En caso de que, con anterioridad a la fecha de finalización del periodo de diferimiento descrito en el apartado 7.3.2. de la presente Política, se produjera la suspensión de la relación laboral del miembro del Colectivo Identificado con la Caja por cualquier causa admitida en Derecho o la extinción de dicha relación, sea laboral o mercantil, como consecuencia de un despido improcedente o causa equivalente recogida en el contrato correspondiente, fallecimiento o incapacidad permanente, según los casos, así como en el supuesto de que el miembro del Colectivo Identificado pase a formar parte de otra empresa del Grupo, el profesional afectado mantendrá sus derechos sobre la retribución variable

diferida, en las mismas condiciones que resultarían de aplicación en caso de que no hubiesen ocurrido dichas circunstancias.

En estos casos, la retribución variable diferida, tanto en metálico como en instrumentos, a la que tuviera derecho el miembro del Colectivo Identificado afectado, se abonará en los mismos plazos previstos en el citado apartado 7.3.2., salvo que concurran las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad en los términos indicados en el apartado 7.3.5., en cuyo caso el importe total de dicha retribución se habrá abonado en la Fecha de Abono General, sin que le resulte de aplicación disposiciones de diferimiento, ni de pago en instrumentos.

Si las circunstancias previstas en el presente apartado se produjesen durante el periodo de devengo de la retribución variable, se estará a lo previsto en los reglamentos o documentos que regulen el sistema de retribución variable correspondiente, y, en su caso, en el apartado 6.4.4. de la presente Política.

7.5.2. En relación con los profesionales del Colectivo Identificado que (i) tengan reconocido en sus contratos una mejora sobre la indemnización legal obligatoria prevista en la normativa laboral común para el supuesto de extinción o cese, o (ii) tengan suscritos contratos de alta dirección con cláusulas indemnizatorias, o (iii) tengan derecho a percibir cualesquiera otros conceptos indemnizatorios de los regulados en la sección 9.3.1. de la Guía de la EBA que no puedan beneficiarse de las excepciones recogidas en el apartado 172 de dicha Guía, o guía que en cada momento la sustituya, el importe que exceda de la indemnización legal obligatoria prevista en la normativa laboral de aplicación, o los restantes importes indemnizatorios que deriven de cualquiera de los conceptos antes indicados, tendrán la consideración de retribución variable a todos los efectos recogidos en el apartado 7 de la presente Política, incluido a efectos del cálculo de la ratio recogida en el apartado 7.2.2.4., y se abonarán de acuerdo con el proceso de abono de la retribución variable del Colectivo Identificado descrito en el apartado 7.3., salvo que concurran las condiciones para aplicar el principio de proporcionalidad, en los términos indicados en el apartado 7.3.5.

En cualquier caso, las indemnizaciones por cese o pagos por resolución anticipada de contratos suscritos con miembros del Colectivo Identificado se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas. Dichos pagos no superarán el importe correspondiente a 2 anualidades de la remuneración fija, salvo en supuestos excepcionales y debidamente justificados, en los que la Caja dará la debida transparencia en el documento de «Información con relevancia prudencial».

7.5.3. Los importes no diferidos de la indemnización concedida a miembros del Colectivo Identificado que cumplan con lo previsto en el apartado anterior podrán ser reducidos cuando el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, determine que ha concurrido alguna de las siguientes circunstancias:

1. Que la Caja en su conjunto, o el área o división en el que la persona perteneciente al Colectivo Identificado ejerza su responsabilidad, hayan obtenido resultados negativos en el año inmediatamente anterior a la fecha

de resolución anticipada del contrato, salvo que dichos resultados estuviesen contemplados en el plan de negocio aprobado por el Consejo Rector.

A estos efectos, se tendrán en cuenta los resultados de la Caja en su conjunto, así como los imputables a la persona en cuestión y a la división o área concreta en la que ejerza su responsabilidad, y deberán establecerse las suficientes cautelas en el clausulado de los contratos para que, en su caso, se puedan considerar los resultados negativos que pudieran aflorar con posterioridad al cese de la persona, y que sean imputables a su gestión.

2. Que durante los 12 meses anteriores a la fecha de resolución anticipada del contrato, los ratios de solvencia de la Caja hayan sido calificados como excesivamente ajustados por la autoridad supervisora competente.

3. Que se encuentre vigente en la fecha de resolución anticipada del contrato una exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a la Caja de restringir su política de distribución de dividendos.

4. Que se haya producido alguna de las restantes circunstancias descritas en el apartado 7.4.2. de la presente Política en el año inmediatamente anterior a la fecha de resolución anticipada del contrato.

Cuando se den las circunstancias recogidas en los puntos 1 y 2, la indemnización correspondiente se reducirá en un 100 por 100 de su importe. Si, en cambio, se produce alguna de las circunstancias a las que se hace referencia en los puntos 3 y 4, la indemnización se reducirá en el porcentaje que corresponda tras aplicar las reglas previstas en el apartado 7.4.2. de la presente Política.

La reducción regulada en el presente apartado aplicará igualmente a la parte de la indemnización correspondiente que sea objeto de diferimiento, si procediese, en caso de que las circunstancias anteriores aflorasen con posterioridad a la fecha de resolución anticipada del contrato.

7.5.4. Los importes diferidos de la indemnización que cumpla con lo previsto en el apartado 7.5.2 anterior podrán ser reducidos ("*malus*"), además de en los supuestos previstos en el apartado 7.5.3. anterior, en caso de que el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, (i) determine que la Caja ha obtenido resultados financieros negativos que afloren con posterioridad a la fecha de resolución anticipada del contrato, siempre que dichos resultados negativos sean imputables a la persona perteneciente al Colectivo Identificado de que se trate y no estuviesen contemplados en el plan de negocio aprobado por el Consejo Rector, o (ii) cuando los ratios de solvencia de la Caja hayan sido calificados como excesivamente ajustados por la autoridad supervisora competente durante el periodo de diferimiento aplicable a la indemnización, o (iii), en todo caso, cuando durante el citado periodo de diferimiento se produzca alguna de las circunstancias descritas en el apartado 7.4.2., incluida la existencia de exigencias o recomendaciones de la autoridad competente sobre limitaciones de distribución de dividendos, que hubiesen determinado la aplicación de la cláusula de reducción (*malus*) sobre los restantes componentes variables diferidos de la remuneración del Colectivo Identificado.

Cuando se den las circunstancias recogidas en los numerales (i) y (ii), la indemnización diferida correspondiente que se encuentre pendiente de abono se reducirá en un 100 por 100 de su importe. Si, en cambio, se produce alguna de las circunstancias a las que se hace referencia en el numeral (iii), la indemnización diferida pendiente de abono se reducirá en el porcentaje que corresponda tras aplicar las reglas previstas en el apartado 7.4.2. de la presente Política.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de aplicar las cláusulas *clawback* recogidas en el apartado 7.4.3. de la presente Política sobre aquellos importes indemnizatorios ya satisfechos al miembro del Colectivo Identificado, cuando concurra alguna de las circunstancias descritas en este apartado con posterioridad a la fecha de abono de la indemnización.

7.5.5. La reducción de los importes indemnizatorios correspondientes, diferidos y no diferidos, al amparo de los apartados anteriores, se realizará siguiendo el procedimiento de reducción recogido en el apartado 7.4.2. de la presente Política.

Cuando se aplique la cláusula *clawback* sobre los importes indemnizatorios ya satisfechos, la Entidad deberá seguir el procedimiento de devolución recogido en el apartado 7.4.3. de la presente Política.

7.5.6. A los efectos de lo previsto en los apartados anteriores, no se tendrán en cuenta los resultados financieros negativos o, en su caso, aquellos resultados poco brillantes que deriven de un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero de la Caja, y que pudieran derivarse de las operaciones o circunstancias descritas en el apartado 7.4.4. de la presente Política

7.6. Beneficios discrecionales de pensión

7.6.1. Caja Rural de Teruel no dispone de un Plan de Pensiones para los empleados.

7.6.2. No obstante, en el supuesto de que, en cualquier momento, la Caja incluya, al menos, a los consejeros ejecutivos, a los directores generales y al personal asimilado que forme parte del Colectivo Identificado, como beneficiarios de cualesquiera sistemas de previsión social, una parte significativa de las aportaciones pactadas en concepto de compromisos por pensiones, que no será inferior a un 15 por 100, deberá girar sobre componentes variables, debiendo quedar encuadrada dicha parte en los beneficios discrecionales de pensión regulados en el presente apartado, con el objetivo de que la política de pensiones sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, se entienden por beneficios discrecionales de pensión los pagos discrecionales concedidos por la Caja en base individual a su personal en virtud de un plan de pensiones o instrumento distinto que otorgue prestaciones de jubilación y que puedan asimilarse a la remuneración variable, sin que en ningún caso este concepto incluya beneficios concedidos a un empleado de conformidad con el sistema de pensiones de la Caja. En particular, tendrán la consideración de beneficios discrecionales de pensión los siguientes pagos:

a) La parte proporcional de los beneficios de pensión que exceda de lo establecido para los empleados con relación laboral común de la Caja (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 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.

d) Cualquier otro pago que tenga la consideración de beneficios discrecional de pensión con arreglo a la normativa vigente en cada momento.

A este respecto, las aportaciones basadas en una cualidad de carácter individual no se considerarán parte del sistema general de pensiones de la Caja.

Las aportaciones que originen beneficios discrecionales de pensión tendrán la consideración de remuneración variable diferida a todos los efectos previstos en el apartado 7.3. de la presente Política, y, como tal, deberán estar sujetas explícitamente a las cláusulas de reducción (*malus*) recogidas en el apartado 7.4.2., formando, asimismo, parte del monto total de retribuciones variables a los efectos de límites u otras consideraciones recogidas en el apartado 7 de la presente Política.

En particular, cuando el miembro del Colectivo Identificado abandone la Caja como consecuencia de su jubilación o previamente por cualquier otra causa, los beneficios discrecionales de pensión estarán sometidos a un periodo de retención de 5 años, que se contará a partir de la fecha en que la persona deje de prestar servicios en la Caja por cualquier causa, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

- Si el empleado abandona la Caja antes de su jubilación, ésta conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un periodo de 5 años en forma de instrumentos como los mencionados en el apartado 7.3.3. de la presente Política.

- Si el empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos como los mencionados en el apartado 7.3.3., con sujeción a un periodo de retención de 5 años.

La Caja aplicará durante el citado periodo de retención los mismos requisitos de cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) previstos en los apartados 7.4.2. y 7.4.3. de la presente Política, respectivamente.

No obstante, no resultará de aplicación el periodo de retención de 5 años previsto en el presente apartado en aquellos supuestos en los que concurran los requisitos para aplicar el principio de proporcionalidad, en los términos indicados en el apartado 7.3.5. de la presente Política.

En cualquier caso, 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 Caja recuperar las aportaciones realizadas o que impidan la consolidación de los beneficios de pensión correspondientes, en función de resultados o circunstancias adversas.

En ningún caso, los beneficios discrecionales de pensión tendrán la consideración de indemnizaciones por despido, incluso si el empleado o directivo opta por la jubilación anticipada.

8. TRANSPARENCIA

8.1. Difusión interna

El Area de Personas adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los profesionales por ella afectados. Como mínimo se dará acceso a los detalles de la Política que se vayan a revelar externamente.

En todo caso, dichos profesionales deberán conocer previamente los criterios que serán utilizados para determinar su remuneración. Así, el proceso de valoración deberá documentarse apropiadamente y ser transparente para el profesional al que afecte.

Los aspectos cuantitativos confidenciales de la remuneración de dichos profesionales no deberán revelarse internamente.

8.2. Difusión externa

Caja Rural de Teruel elaborará un informe anual de remuneraciones y publicará la restante información retributiva que deba ser objeto de difusión con arreglo a la normativa que resulte aplicable a las entidades de crédito en cada momento.

En particular, Caja Rural de Teruel publicará anualmente la información relativa a esta Política en el documento denominado "*Información con relevancia prudencial*", con arreglo a lo previsto en el artículo 85 de la LOSS y en la restante normativa aplicable a las entidades de crédito en cada momento.

9. EVALUACIÓN INTERNA CENTRAL E INDEPENDIENTE

Al menos una vez al año, Caja Rural de Teruel hará una evaluación interna central e independiente sobre la presente Política Retributiva, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo Rector en su función de supervisión.

10. ENTRADA EN VIGOR

La presente Política será de aplicación a partir del 1 de enero de 2023

ANEXO

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO RECTOR

1. Introducción

El presente documento tiene como objetivo regular la política de remuneraciones aplicable a los miembros que formen parte en cada momento del Consejo Rector (la "**Política de Remuneraciones de Consejeros**") de CAJA RURAL DE TERUEL SOCIEDAD COOPERATIVA DE CRÉDITO ("**Caja Rural de Teruel**", la "**Entidad**" o la "**Caja**").

La presente Política de Remuneraciones de Consejeros se encuentra alineada y cumple con lo previsto (i) en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ("**Ley de Sociedades de Capital**"), en su redacción dada por la Ley 5/2021, de 12 de abril ("**Ley 5/2021**"), (ii) en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("**LOSS**") y restante normativa aplicable a las entidades de crédito, (iii) en la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito ("**Ley de Cooperativas de Crédito**") y su normativa de desarrollo, así como, en su caso, cuando sea preceptivo, en la normativa que aplique de forma supletoria a las cooperativas de crédito, y (iv) en los Estatutos Sociales y restante normativa interna de la Caja.

En particular, el artículo 33.3 de la LOSS prevé que la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la Asamblea General, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil, recogidos principalmente en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción dada por la Ley 5/2021.

En cumplimiento de la norma anterior, la Asamblea General de Caja Rural de Teruel aprobará la Política de Remuneraciones de Consejeros como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, salvo en el caso de propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de Consejeros, que deberán ser sometidas a la Asamblea General con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Asamblea General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Asamblea General conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

La presente Política se regirá por los mismos principios recogidos en la Política de Remuneraciones aplicable a todo el personal, así como por los restantes principios que se prevean en la normativa sobre remuneraciones de Consejeros aplicable a sociedades de capital.

2. Esquema de remuneración de los Consejeros

La remuneración de los miembros del Consejo Rector de Caja Rural de Teruel guardará en todo caso una proporción razonable con la importancia de la Caja, la situación

económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, al mismo tiempo que estará orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Caja e incorporará las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

A continuación se recoge el sistema de remuneración que resultaría de aplicación a cada Consejero:

Sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales

La remuneración del Consejo Rector será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento.

Actualmente, de conformidad con el artículo 46 de los Estatutos Sociales, el ejercicio del cargo del miembro del Consejo Rector, no dará derecho a retribución alguna, si bien deberán ser compensados de los gastos que les origine su función.

En este sentido, para compensar estos gastos, la Asamblea General celebrada el día 25 de abril de 2017, válidamente convocada y constituida, con asistencia de 392 socios presentes y representados, con el voto favorable de los socios asistentes, a excepción de cuatro que votaron en contra, aprobó la siguiente dieta y kilometraje para los miembros del Consejo Rector en el ejercicio de su función.

El importe recibido por cada uno de los Consejeros en concepto de dieta es el siguiente:

Importe € / Consejero
300

El importe recibido por cada uno de los Consejeros en concepto de kilometraje es el siguiente:

Euros / Kilómetro
0,42

Estos importes permanecerán vigentes en tanto no se apruebe su modificación por la Asamblea General.