



POLÍTICA DE REMUNERACIONES

**CAJA RURAL DE
EXTREMADURA**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.
2. PRINCIPIOS GENERALES.
3. NORMATIVA DE APLICACIÓN.
4. GOBERNANZA: ÓRGANOS DE LA CAJA QUE INTERVIENEN EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.
 - 4.1. Consejo Rector.
 - 4.2. Comité de Nombramientos y remuneraciones.
5. ELEMENTOS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO.
 - 5.1. Remuneración Fija y Remuneración Variable: componentes.
 - 5.2. Sistemas de ahorro a largo plazo: planes de pensiones.
6. COLECTIVO IDENTIFICADO.
7. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD
 - 7.1. Aplicación del principio de proporcionalidad a Caja Rural de Extremadura.
 - 7.2. Criterios para la aplicación del principio de proporcionalidad en Caja Rural de Extremadura.
 - 7.3. Resultado de la aplicación del principio de proporcionalidad en Caja Rural de Extremadura.
8. PAGO EN APORTACIONES AL CAPITAL SOCIAL Y PERIODO DE RETENCIÓN.
9. CLÁUSULAS DE DIFERIMIENTO DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE.
10. AJUSTES EX-POST DE LAS REMUNERACIONES
 - 10.1. Reducción de la remuneración diferida y recuperación de las remuneraciones ya satisfechas.
 - 10.2. Procedimiento para la recuperación de cantidades previamente satisfechas.
11. EQUILIBRIO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE RESPECTO DE LA REMUNERACIÓN FIJA
12. MARCO TEMPORAL DE LA EVALUACIÓN: PERIODO DE DEVENGO
13. RELACIÓN ENTRE EL VARIABLE DISPUESTO Y LA BASE DE CAPITAL DE LA ENTIDAD.
14. PROHIBICIONES EN MATERIA RETRIBUTIVA
 - 14.1. Prohibición de remuneración variable garantizada.
 - 14.2. Procedimiento de estrategias de cobertura
15. MEDICIÓN Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL COLECTIVO IDENTIFICADO Y DEL RESTO DEL PERSONAL: AJUSTE AL RIESGO
16. COMPROMISOS POR RESCISIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS
17. INEXISTENCIA DE COMPENSACIONES O PAGOS POR ABANDONO DE CONTRATOS LABORALES ANTERIORES
18. INEXISTENCIA DE COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES POR PENSIONES ASUMIDOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO
19. REMUNERACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL.
20. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO RECTOR Y DE LA COMISIÓN DE CONTROL.
21. EVALUACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.
22. POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y CONFLICTO DE INTERÉS – DIRECTRICES MIFID.
23. TRANSPARENCIA.
 - 23.1. Difusión interna

23.2. Difusión externa
24. VIGENCIA.

1. INTRODUCCIÓN

- I -

La crisis financiera internacional ha puesto en tela de juicio las políticas seguidas por numerosas entidades financieras en todo el mundo para remunerar a sus empleados y equipos directivos, no sólo desde el punto de vista cuantitativo, sino también en lo relativo al diseño de los esquemas retributivos utilizados.

En concreto, se ha considerado que las prácticas retributivas tendían a recompensar los beneficios a corto plazo y a ofrecer incentivos al personal para que emprendiera actividades “anormalmente” arriesgadas que producían alta rentabilidad a corto plazo, pero que exponían a las entidades financieras al riesgo de sufrir grandes pérdidas a largo plazo.

Atendiendo a dicha situación y, en general, a la incidencia que las políticas de remuneraciones han demostrado tener sobre la solvencia y viabilidad de las entidades financieras, muchos gobiernos de nuestro entorno, con la Unión Europea y Estados Unidos a la cabeza, han modificado su normativa, incluyendo una regulación de esta materia más amplia y exhaustiva.

Bajo este nuevo escenario se ha abordado la creación de un conjunto de normas y recomendaciones dirigidas a regular y controlar de forma más precisa el diseño de los esquemas retributivos de los equipos directivos y de determinado personal “clave” (con incidencia directa sobre los resultados, la estrategia y las políticas de asunción de riesgos) de las entidades financieras.

En este contexto, la Unión Europea ha tomado una serie de iniciativas y medidas con el objeto de garantizar la correlación entre las remuneraciones de los equipos directivos de las compañías y los resultados, solvencia y viabilidad futura de las mismas.

Aunque el contenido de la mayoría de los documentos publicados no pasaba de una serie de recomendaciones o buenas prácticas generales, la Unión Europea ha adoptado como propias la mayoría de ellas, impulsando la creación de una normativa específica en este campo para las entidades de crédito situadas dentro del Espacio Económico Europeo que gira en torno a tres grandes áreas:

- Gobierno corporativo;
- remuneración y riesgo, y;
- transparencia y divulgación.

En el apartado relativo a “Normativa de aplicación” se recogen las normas y recomendaciones vigentes sobre esta materia.

- II -

El artículo 2 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**LOSS**”) establece que el régimen jurídico de las entidades de crédito será el establecido por las siguientes normas:

- a) La propia LOSS y las disposiciones que la desarrollan (i.e. Real Decreto 84/2015 y Circular 2/2016).
- b) El Reglamento (UE) n.º 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.º 648/2012 (“**CRR IV**”).
- c) El resto de las normas del ordenamiento jurídico español y del Derecho de la Unión Europea que contengan preceptos específicamente referidos a las entidades de crédito (i.e. Reglamento Delegado (UE) No 604/2014 y Reglamento Delegado (UE) No 527/2014).

A este respecto, la LOSS define como “entidades de crédito” a *“las empresas autorizadas cuya actividad consiste en recibir del público depósitos u otros fondos reembolsables y en conceder créditos por cuenta propia”*, entre las que se incluyen: (i) los bancos; (ii) las cajas de ahorros; (iii) las cooperativas de crédito; y (iv) el Instituto de Crédito Oficial.

Adicionalmente, la LOSS establece que el Banco de España puede hacer suyas, desarrollar, complementar o adaptar las guías que, sobre dichas cuestiones, aprueben los organismos o comités internacionales activos en la regulación y supervisión bancarias (i.e. la Autoridad Bancaria Europea).

La EBA publicó sus Directrices sobre políticas de remuneración (“**Guía de la EBA**”) el 27 de junio de 2016 y la Comisión Ejecutiva del Banco de España las adoptó como propias el 27 de julio de 2016.

Por lo tanto, **Caja Rural de Extremadura, Sociedad Cooperativa de Crédito, debe cumplir con las disposiciones sobre remuneraciones contenidas en las normas y en la Guía citadas anteriormente.**

- III -

El artículo 32.4 de la LOSS establece que las disposiciones que la citada norma contiene en materia de remuneraciones deben aplicarse en las entidades, a nivel

de grupo, sociedad matriz y filial, incluidas las establecidas en centros financieros extraterritoriales.

En este sentido, la norma 2.5 de 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**”) señala específicamente que la sección de la Circular sobre remuneraciones debe aplicarse tanto a nivel consolidado como a nivel individual

Por lo tanto, los requisitos sobre las políticas de remuneración deberían aplicarse a todas las entidades y empresas del grupo consolidable de la Caja, además de aplicarse a nivel individual.

Al no tener grupo consolidable, Caja Rural de Extremadura, Sociedad Cooperativa de Crédito, debe cumplir con los requisitos sobre políticas de remuneraciones a nivel individual.

- IV -

Teniendo en cuenta las recomendaciones establecidas por los supervisores en relación con la conveniencia de contar con una política de remuneraciones por escrito, y la obligación establecida en el artículo 29.1 de la LOSS de contar con sistemas, procedimientos y mecanismos de remuneración exhaustivos, resulta conveniente que la Caja desarrolle **un documento único que contenga su Política de Remuneraciones**, lo que acomete con el presente texto. En él se recogen los principios generales en los que se basa la política de remuneraciones, se describen los distintos elementos retributivos y los criterios para su determinación, se relaciona al colectivo identificado, se hace una mención a cómo se entiende aplicado en la Caja el principio de proporcionalidad y, entre otros contenidos adicionales, se incluye en la política a los órganos de la Caja encargados de supervisar, desarrollar y diseñar la política de remuneraciones.

La competencia para aprobar este documento corresponde al Consejo Rector a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, con independencia de que en él se recoja la Política de Remuneraciones del Consejo Rector y de la Comisión de Control aprobada por la Asamblea General.

- V -

Caja Rural de Extremadura, Sociedad Cooperativa de Crédito, debe fijar y aplicar una política de remuneración global de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad (el “colectivo identificado”) ateniéndose a los principios establecidos

en la normativa aplicable, obligación cuyo cumplimiento se acomete mediante el presente documento.

Además, **se ha estimado conveniente fijar y aplicar una política de remuneraciones para el resto del personal**, que, sin estar sujeta a los principios y requisitos impuestos para el “colectivo identificado”, busque alinear los objetivos propios del personal con los intereses a largo plazo de la Entidad y descarte una asunción excesiva de riesgos.

Adicionalmente, en este documento se fijan los criterios que debe tener en cuenta **Caja Rural de Extremadura, Sociedad Cooperativa de Crédito**, en su condición de entidad que presta servicios de inversión, en el diseño, implantación y control de los sistemas de remuneración del personal en contacto con clientes o con un impacto significativo en los servicios prestados a los mismos (“**personas competentes**”), de conformidad con las Directrices MiFID que la ESMA publicó el 3 de junio de 2013.

2. PRINCIPIOS GENERALES

La Política de Remuneraciones de Caja Rural de Extremadura se basa en los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.
- Aprobación y revisión periódica por parte del Consejo Rector, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna central e independiente.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Supervisión por parte del Consejo Rector, del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y de la Dirección General de la remuneración de los empleados encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.

- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

3. NORMATIVA DE APLICACIÓN

A continuación se recogen las normas y recomendaciones con impacto en distintos ámbitos dentro del marco de las remuneraciones que están vigentes y afectan a las cooperativas de crédito, y por lo tanto a Caja Rural de Extremadura:

Normativa europea:

- Reglamento Delegado (UE) N° 861/2016 de la Comisión, de 18 de febrero de 2016, por el que se corrige el Reglamento Delegado (UE) N° 528/2014 de la Comisión, por el que se completa el Reglamento (UE) N° 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación para el riesgo distinto de las opciones en el método estándar del riesgo de mercado y se corrige el Reglamento Delegado (UE) N° 604/2014 de la Comisión 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 (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 527/2014**").
- 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 ("**CRD IV**").
- 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 (UE) 2019/2088**"). De conformidad con este Reglamento la política de remuneración de los asesores financieros debe fomentar el asesoramiento en

relación con los riesgos de sostenibilidad (o riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

- Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros 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**”).

Normativa española:

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**LOSS**”).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (“**Ley 3/2012**”) que proviene del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.
- Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero (“**RD-ley 2/2012**”).
- 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 (“**Real Decreto 84/2015**”).
- 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**”).
- Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto, por la que se desarrolla el artículo 5 del Real Decreto-ley 2/2012, de 3 de febrero, de saneamiento del sector financiero (“**Orden Ministerial**”).

Guías:

- *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.º575/2013* (“**Guía de la EBA**”). La citada Guía desarrolla los principios establecidos en los artículos 92 a 95 de la CRD IV, que han sido transpuestos al ordenamiento jurídico español a través de la LOSS, en sus artículos 32 a 36. La Guía de la EBA entró en vigor el 1 de enero de 2017. La EBA publicó estas Directrices el 27 de junio de 2016 y la Comisión Ejecutiva del Banco de España las adoptó como propias el 27 de julio de 2016.
- Guía de la EBA sobre gobierno interno, de 27 de septiembre de 2011 (“**Guía de la EBA sobre gobierno interno**”).
- Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) (“**Directrices de la ESMA**”).

4. GOBERNANZA: ÓRGANOS DE LA CAJA QUE INTERVIENEN EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

4.1. Consejo Rector.

El Consejo Rector es el órgano de gobierno, gestión y representación de Caja Rural de Extremadura, asume cuantas facultades no están reservadas por Ley o por los Estatutos a otros órganos sociales, con sujeción a la Ley, a los Estatutos y a la política fijada por la Asamblea General, correspondiéndole además, la representación de la Caja, en juicio y fuera de él, con respecto a todos los asuntos concernientes a la misma.

En su seno, los Estatutos Sociales han creado el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

4.2. Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en materia de remuneraciones, tiene las siguientes competencias:

- a) Preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad, que deberá adoptar el Consejo Rector.
- b) En particular, el Comité deberá informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que desempeñen funciones ejecutivas, y velará por su observancia.

c) Las demás previstas en la normativa vigente

La composición y funcionamiento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones está prevista en los Estatutos Sociales de la Caja.

5. ELEMENTOS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

5.1. Remuneración Fija y Remuneración Variable: componentes.

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

Los componentes de la remuneración serán:

a) Remuneración estable, incluyendo la remuneración adicional a la establecida en los acuerdos de empresa y convenio colectivo.

b) Remuneración variable basada en objetivos y desempeño.

La remuneración variable está basada en los siguientes aspectos:

- **Objetivos de carácter cuantitativo:** éstos incluyen el cumplimiento de objetivos de la Entidad y de la unidad de negocio de que se trate. Estos objetivos están expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y hacen referencia a resultados concretos. Se miden de forma individual aplicando los criterios previamente establecidos por Recursos Humanos.

- **Objetivos de carácter cualitativo:** incluyen entre otros, el desempeño y la calidad de los servicios que se prestan a la Entidad.

c) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

La remuneración estable estará determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño y la experiencia profesional. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio.

La remuneración variable estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo y 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. Estos objetivos serán establecidos anualmente por la Dirección General.

5.2. Sistemas de ahorro a largo plazo: planes de pensiones.

La Entidad dispone de un Plan de Pensiones de aportación definida para los empleados, normalizado según el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo.

Todos los empleados con dos años de antigüedad tienen derecho a pertenecer al mismo. La distribución se realiza en un 50% de la cuantía global de la aportación en proporción a la antigüedad de cada empleado en la empresa y el otro 50% en base a la remuneración bruta total que haya tenido cada empleado en el ejercicio anterior. La cuantía anual a distribuir es un porcentaje de su Beneficio Antes de Impuestos siempre y cuando este sea positivo.

No existen en la Entidad beneficios discrecionales de pensiones.

6. COLECTIVO IDENTIFICADO

Determinación del colectivo identificado

Será responsabilidad del Comité de Nombramientos y Remuneraciones la presentación al Consejo Rector del listado de profesionales incluidos en el colectivo identificado.

Los miembros del personal a incluir en el colectivo identificado se determinarán de acuerdo con los criterios definidos en la normativa vigente, esto es, de acuerdo con los criterios previstos en el artículo 32.1 de la LOSS y en el Reglamento Delegado 2021/923. Este colectivo será comunicado al Banco de España anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

En su aplicación se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrollen los empleados así como las áreas donde presten sus servicios, actualizando el citado listado, conforme al mayor o menor grado de exposición al riesgo que suponga. La Entidad tendrá actualizado en todo momento el listado del colectivo identificado.

De acuerdo con lo anterior, Caja Rural de Extremadura identificará anualmente a las personas que integran el colectivo identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

7. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

7.1. Aplicación del principio de proporcionalidad a Caja Rural de Extremadura.

El artículo 32.1 de la LOSS establece que las obligaciones sobre remuneraciones deben cumplirse por parte de las entidades de crédito *“en una medida acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades”*.

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

De acuerdo con el principio de proporcionalidad, los requerimientos en materia de remuneraciones deberían no aplicarse en igual escala a todas las instituciones financieras. Determinadas instituciones deberán aplicar políticas y prácticas más sofisticadas para cumplirlos, mientras que otras instituciones podrían llegar a la conclusión de que no es necesario aplicar algunos de los requerimientos establecidos en la normativa o aplicarlos de una forma menos estricta.

Adicionalmente, se entiende que el principio de proporcionalidad opera también entre categorías de empleados. Esto es, dentro de la propia Caja cabe una aplicación proporcionada de los principios para cada colectivo. Se exigirán medidas más estrictas cuanto mayor sea el nivel jerárquico del empleado en cuestión, y su ratio de remuneración fija – variable.

Se ha considerado que, atendiendo a su tamaño, organización interna, naturaleza y ámbito de su actividad, la Caja es una entidad no compleja, por lo que se justifica y una aplicación proporcionada de los principios de remuneración a nivel de Entidad una aplicación proporcionada a diferentes colectivos, de conformidad con lo establecido en la LOSS y en la Guía de la EBA.

7.2. Criterios para la aplicación del principio de proporcionalidad en Caja Rural de Extremadura.

Los criterios tomados en consideración para la aplicación del principio de proporcionalidad en Caja Rural de Extremadura son los siguientes:

- I. Por Tamaño
 - i. Por su forma jurídica (Sociedad Cooperativa de Crédito), este sector representa en el conjunto del sector financiero español un peso reducido en:
 - a) Volumen de activos totales
 - b) Cifra de negocio

- c) Porcentaje tanto del margen de interés total como del margen bruto
- d) Número de empleados
- e) Número de oficinas de la red comercial
- f) Ámbito geográfico de actuación principalmente en Extremadura.
- g) Discreta cuota de mercado

ii. Los activos totales de Caja Rural de Extremadura están muy por debajo de los que aplica la propia Circular 2/2016, en la que se indica como umbral de volumen de activos igual o superior a 10.000 millones de Euros para hacer exigibles determinadas obligaciones relacionadas con el gobierno y la organización interna de las Entidades, por lo que parece razonable utilizar por analogía, dicho criterio a los efectos de determinar el tamaño y complejidad de la Entidad.

iii. Tanto el ratio de capital total como el ratio de capital nivel I en Caja Rural de Extremadura se encuentran ambos muy por encima del que exige la normativa vigente.

A la vista del **tamaño** de la Caja, los objetivos a evaluar no son lo suficientemente elevados como para que el importe de la remuneración variable incentive actuaciones no alienadas con el control del riesgo.

II. Por organización Interna

i. La estructura jerárquica en Caja Rural de Extremadura es sencilla, existiendo una jerarquía clara y definida de los distintos puestos de trabajo, tanto en los Servicios Centrales como en la Red de Oficinas. Esta configuración favorece el control y la supervisión así como la rápida trasmisión de los criterios de gestión.

ii. En lo que respecta a la proporcionalidad entre categorías de empleados, se han tenido en cuenta aspectos tales como el nivel de responsabilidad referido a la asunción de riesgos en nombre de la Entidad, la proporción entre remuneración fija y variable, etc.

A la vista de la **organización interna** de la Caja, resulta más fácil y controlable el ajuste de la actividad de los empleados al perfil de riesgo y a la estrategia de la Entidad, asegurándose que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la norma sean efectivamente cumplidos.

III. Por naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades

i. La financiación de empresas, se concentra especialmente en pymes del ámbito de actuación de la Entidad (Badajoz y Cáceres, fundamentalmente).

ii. Un porcentaje elevado del riesgo de crédito de la Entidad corresponde a operaciones que cuentan con garantía real, a la vista de lo cual el mencionado riesgo se reduce significativamente.

A la vista de la **naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades** el riesgo asumible se reduce significativamente.

IV. En función del ratio de remuneración fija – variable

Como se ha dicho anteriormente, el principio de proporcionalidad opera también entre categorías de empleados, de forma que se exigirán medidas más estrictas cuanto mayor sea el nivel retributivo y el ratio de remuneración fija – variable.

7.3. Resultado de la aplicación del principio de proporcionalidad en Caja Rural de Extremadura.

Al amparo de los criterios anteriores, el Colectivo Identificado se divide en dos grupos:

i. Colectivo Identificado con una remuneración variable inferior al 25% de la remuneración fija o inferior a 25.000 euros.

ii. Colectivo Identificado con una remuneración variable igual o superior al 25% de la remuneración fija o igual o superior a 25.000 euros.

8. PAGO EN APORTACIONES AL CAPITAL SOCIAL Y PERIODO DE RETENCIÓN

El artículo 34.1.l) de la LOSS determina, en resumen, la obligatoriedad de que al menos el 50 por 100 de cualquier elemento de remuneración variable del Colectivo Identificado, ya sea diferido o no diferido, se abone *“alcanzando un adecuado equilibrio entre”* acciones o títulos de propiedad equivalentes y otros instrumentos.

Además, de acuerdo con la norma 39.3 de la Circular 2/2016, cualquiera que sea el instrumento en que se materialice parte de la remuneración variable, será sometido a un período mínimo de retención de un año, durante el cual no podrá disponerse de él; no obstante, en el caso de instrumentos que correspondan a la parte diferida de la remuneración del personal perteneciente al colectivo identificado que no sea ni consejero ni alto directivo, el período mínimo de retención podrá reducirse hasta los seis meses si el diferimiento de estos instrumentos es, al menos, de cinco años.

En aplicación del principio de proporcionalidad que establece la LOSS en su artículo 32.1, la Caja aplicará el requisito de pago en aportaciones al capital social y periodo

de retención al Colectivo Identificado con una remuneración variable igual o superior al 25% de la remuneración fija o igual o superior a 25.000 euros.

En los casos en que proceda, se abonará el 50% de la remuneración variable en aportaciones al capital social de la Caja, que estarán sometidas a un período mínimo de retención de un año, durante el cual no podrá disponerse de las mismas.

9. CLÁUSULAS DE DIFERIMIENTO DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE

El artículo 34.1.m) de la LOSS establece que una parte sustancial, y en todo caso al menos el 40 por ciento del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo no inferior a entre tres y cinco años y se adaptará correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades del miembro del personal correspondiente; que no se percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional; que en el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60 por ciento; y que la duración del periodo de aplazamiento se determinará teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal de que se trate.

En aplicación del principio de proporcionalidad que establece la LOSS en su artículo 32.1, la Caja aplicará el requisito de diferimiento al Colectivo Identificado con una remuneración variable igual o superior al 25% de la remuneración fija o igual o superior a 25.000 euros.

En los casos en que proceda, la remuneración variable de Caja Rural de Extremadura se ajustará a la siguiente estructura de diferimiento:

- El 60 por 100 de la remuneración variable se abonaría en la misma fecha que se abone dicha remuneración para el resto de personal de la Caja ("**Primera Fecha de Abono**").
- El restante 40 por 100 de la remuneración variable se abonaría de acuerdo con el siguiente calendario:
 - (i) un tercio, transcurridos no menos de 12 meses desde la Primera Fecha de Abono;
 - (ii) un tercio, transcurridos no menos de 24 meses desde la Primera Fecha de Abono;
 - (iii) un tercio, transcurridos no menos de 36 meses desde la Primera Fecha de Abono.

10. AJUSTES EX-POST DE LAS REMUNERACIONES

10.1. Reducción de la remuneración diferida y recuperación de las remuneraciones ya satisfechas.

El artículo 34.1.n) de la LOSS establece que:

n) La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

Hasta el cien por cien de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. Las entidades establecerán criterios específicos para la aplicación de las cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. En dichos criterios se recogerán, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

Y añade la norma 39.5 de la Circular 2/2016 que

5. Las entidades incorporarán en su política remuneratoria cláusulas de reducción aplicables hasta el 100% de la remuneración variable total, así como cláusulas de recuperación de la remuneración ya satisfecha, ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de la entidad en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas por esa persona. A estos efectos, las entidades compararán la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de algunas de las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos. Entre los factores que se han de tener en cuenta deberán considerarse, al menos:

a) Los fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.

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

c) Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la entidad.

d) Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. 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.

En aplicación del principio de proporcionalidad que establece la LOSS en su artículo 32.1, la Caja aplicará el requisito de ajustes ex-post de las remuneraciones al Colectivo Identificado con una remuneración variable igual o superior al 25% de la remuneración fija o igual o superior a 25.000 euros.

En los casos en que proceda, la remuneración variable de Caja Rural de Extremadura se ajustará a la siguiente política de reducción y de recuperación de la remuneración variable:

- A) Son causas que dan lugar a que se reduzcan los importes diferidos de la remuneración variable (“malus”) o se exigiese la devolución de los pagos ya realizados (“clawback”) las siguientes:
- 1) Deficiente desempeño financiero de la Entidad, entendiéndose por deficiente desempeño financiero la obtención, por la Entidad, de resultados económicos negativos (pérdidas).
 - 2) Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, con la excepción de aquellos cambios que pudieran venir motivados por imposiciones normativas.
 - 3) Incumplimiento del Código de Conducta y normativa interna de la Entidad que pudieran resultar de aplicación.
 - 4) Reducción significativa en el capital de la Entidad y deterioro significativo en la valoración de sus riesgos.
 - 5) No superación por la Entidad de las pruebas de resistencia bancaria exigidas por las autoridades competentes.
 - 6) Imposición de sanciones reglamentarias a la Entidad.
 - 7) Incumplimiento de las condiciones y exigencias de idoneidad que le resulten aplicables.
 - 8) Existencia de pérdidas en el ejercicio en que se ha de efectuar el pago, en el caso de importes diferidos.
 - 9) Existencia de pérdidas continuadas en los tres ejercicios siguientes a aquél en el que se ha efectuado el pago, en el caso de importes pagados.

Los supuestos 3, 6 y 7 anteriores resultarán aplicables respecto de aquellos empleados cuya participación o contribución hubiera motivado los incumplimientos o imposición de sanciones referidos en los mismos.

- B) Hasta el cien por cien de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración diferida o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. La determinación del importe de reducción o de recuperación se realizará aplicando con efectos negativos (o en sentido inverso) los objetivos evaluados para la determinación de la remuneración variable. Esta determinación del importe será competencia del Consejo Rector a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.
- C) Sobre los importes de la remuneración variable no diferidos no operarán las cláusulas de reducción, pero sí las cláusulas de recuperación.
- D) El número de años de vigencia de la cláusula de recuperación será de tres años posteriores al pago.

10.2. Procedimiento para la recuperación de cantidades previamente satisfechas.

En el caso en que se ponga de manifiesto la existencia de circunstancias que justifiquen la aplicación, por parte de la Entidad, de las cláusulas clawback, el procedimiento que se observará para la recuperación de los importes previamente satisfechos será el siguiente:

1. En primer lugar, por parte de la Dirección General de la Caja, previo informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, se remitirá una comunicación al interesado, en la cual se expondrán los motivos en virtud de los cuales Caja Rural de Extremadura considera que debe proceder a la recuperación de los incentivos abonados.
2. En segundo lugar, el interesado dispondrá de un plazo de 7 naturales, desde la recepción de la comunicación anterior, para efectuar alegaciones al respecto. Dichas alegaciones serán dirigidas a la Dirección General de la Caja, quien dará traslado al Comité de Nombramientos y Remuneraciones para su análisis y decisión final.
3. En tercer lugar, y en el supuesto en que las alegaciones efectuadas no desvirtúen el contenido de la primera comunicación de la Caja, ésta comunicará de forma definitiva al interesado la necesidad de proceder a la recuperación de los importes satisfechos, lo que se efectuará del siguiente modo:

- a. Con carácter principal, la Entidad compensará la cantidad a recuperar con cualquier importe neto que, en concepto de remuneración variable diferida, esté pendiente de recibir por parte del interesado.
- b. En el supuesto en que no exista remuneración variable diferida, la Entidad podrá proceder a la compensación con los importes netos que, en concepto de remuneración variable, estén pendientes de percibir por parte del interesado.
- c. En el supuesto en que las compensaciones anteriores no pudieran llevarse a cabo o resultaran insuficientes para la devolución de la cantidad, la Entidad procederá a la compensación con cualesquiera remuneraciones netas, de carácter fijo, o indemnizaciones de cualquiera clase, que deban ser percibidas por el interesado.
- d. Finalmente, en el supuesto de imposibilidad de las compensaciones anteriores (por ejemplo, porque el empleado ya se haya desvinculado de la Caja o insuficiencia de las mismas), el interesado vendrá obligado a la devolución mediante transferencia bancaria que será ordenada al nº de cuenta que sea informado por la Dirección General, en el plazo máximo de dos (2) meses desde la recepción de la comunicación empresarial por la que se confirme la obligación de la devolución.
- e. Transcurrido dicho periodo sin que el empleado haya cumplido con su obligación, la Caja podrá reclamar la misma judicialmente, devengándose como interés por mora el correspondiente al interés legal del dinero fijado por la LPGE de cada año, incrementado en dos puntos.

11. EQUILIBRIO DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE RESPECTO DE LA REMUNERACIÓN FIJA

De acuerdo con el artículo 34.1.f) de la LOSS, en la remuneración total los componentes fijos y los componentes variables deben estar debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes. Por su parte, el artículo 34.1.g) de la LOSS dispone que las entidades establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, de manera que el componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo; permite el mencionado artículo que la Asamblea General de la Caja pueda aprobar un nivel superior al previsto en el párrafo anterior, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo.

La remuneración variable de Caja Rural de Extremadura es equilibrada y flexible por las siguientes circunstancias:

- El componente fijo constituye en Caja Rural de Extremadura una parte suficientemente elevada de la remuneración total justificado entre otros factores por el cumplimiento del Convenio Colectivo de aplicación obligatoria, la existencia de conceptos retributivos que mejoran al mismo, y la consolidación de dos cuartos de paga por la participación en los excedentes de la empresa recogida en el artículo 27 del mismo.
- El componente fijo de la remuneración resulta suficiente para recompensar los servicios prestados y, por tanto, no existe una necesidad implícita de asegurar al empleado cierto poder adquisitivo complementando su salario fijo a través del componente variable. De este modo, será posible que no se active el sistema de remuneración variable
- Los objetivos son lo suficientemente exigentes como para implicar una creación real de valor.
- La inclusión del resultado de explotación como magnitud de mayor peso en la remuneración variable asegura la viabilidad de la Entidad y la supresión del abono en caso de resultados negativos. En ningún caso se pagará remuneración variable si existiesen resultados negativos en la Caja después de impuestos.
- La remuneración variable se activa solo si tiene lugar un cumplimiento mínimo determinado de los objetivos a nivel global de la Entidad e individual para la activación del modelo. Por debajo de este cumplimiento no se abonará incentivo alguno, siendo el resultado de explotación clave para la activación del modelo.
- No se contempla remuneración variable garantizada.
- La remuneración variable no está vinculada exclusivamente a criterios cualitativos, discrecionales o poco objetivados.
- No se contemplan escalas de logro que reconozcan el pago de una remuneración variable en escenarios de bajo grado de cumplimiento de objetivos.
- No se contempla una calibración no realista de los objetivos que deriven en escenarios mínimamente exigentes, de sencillo cumplimiento, que permitan al empleado alcanzar su remuneración variable target (e incluso sobrecumplimiento) aun cuando el resultado no implica una generación de valor suficiente para la Entidad.
- Caja Rural de Extremadura fija como ratio máximo de remuneración variable el 25% de la remuneración fija.

- No se contempla que la Asamblea General de la Caja pueda aprobar un nivel de componente variable superior al 100 por 100 del componente fijo.

12. MARCO TEMPORAL DE LA EVALUACIÓN: PERIODO DE DEVENGO

De acuerdo con el artículo 34.1.b) de la LOSS, la evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad de crédito y sus riesgos empresariales.

En el sistema de remuneración variable de Caja Rural de Extremadura el periodo de devengo será como mínimo de dos años. Con independencia de lo anterior, la remuneración variable estará sometida al diferimiento y a los ajustes ex-post en los casos previstos en esta Política.

13. RELACIÓN ENTRE EL VARIABLE DISPUESTO Y LA BASE DE CAPITAL DE LA ENTIDAD

El artículo 34.1.c) de la LOSS establece que la remuneración variable no limitará la capacidad de la Caja para reforzar la solidez de su base de capital.

Por lo tanto, la remuneración variable no se activará si se pusiera en peligro la solvencia de la Entidad, su viabilidad o de cualquier otra manera se ocasionara un perjuicio o un riesgo del mismo. En particular el cumplimiento de este requisito se verificará en los siguientes momentos temporales:

- A la hora de determinar el fondo de remuneración variable ("*bonus pool*") la Caja revisará su ratio de capital TIER 1 (i.e. "CET1"). En caso de que este ratio se encuentre en un nivel cercano al coeficiente mínimo exigido por el Supervisor, la Caja deberá reducir el fondo o suspender el sistema de remuneración variable para ese ejercicio.
- Cuando se determina la remuneración variable una vez se ha calculado el grado de cumplimiento de los objetivos, la Caja deberá reducir el importe de remuneración variable cuando la base de capital de la entidad sea reducida, incluso aunque se hayan cumplido los objetivos a los que estaba vinculada dicha remuneración.
- Durante el periodo de diferimiento se reducirán los importes diferidos cuando la base de capital de la Caja sea escasa.
- En ningún caso se pagará remuneración variable si existiesen resultados negativos en la Caja, después de impuestos.

- El volumen de recursos destinado a la remuneración variable no superará el 10 % del excedente disponible del ejercicio.

Adicionalmente se ha establecido un mecanismo que garantiza el mantenimiento de una base sólida de capital. Así, el importe a abonar estará vinculado al resultado de la Entidad, y para ello, se deberá tener en cuenta el concepto de Módulo, que se define como la unidad de remuneración que se utilizará para el cálculo de cada uno de los paquetes a percibir.

14. PROHIBICIONES EN MATERIA RETRIBUTIVA

14.1. Prohibición de remuneración variable garantizada.

La LOSS en su artículo 34.1. letras d) y e) establece que la remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración, y que la remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo.

El sistema de remuneración variable de Caja Rural de Extremadura cumple con este principio dado que no contempla la remuneración variable garantizada.

14.2. Procedimiento de estrategias de cobertura.

La LOSS en su artículo 34.1. letra o) dispone que no se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

El sistema de remuneración variable de Caja Rural de Extremadura cumple con este principio dado que no se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable. Los miembros del Colectivo Identificado comunicarán por escrito que no utilizan este tipo de seguro o cobertura.

15. MEDICIÓN Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL COLECTIVO IDENTIFICADO Y DEL RESTO DEL PERSONAL: AJUSTE AL RIESGO

El artículo 34.1.j) de la LOSS determina la obligatoriedad de ligar el montante de la remuneración variable con la efectiva asunción de riesgos realizada a lo largo del ejercicio:

“j) Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.”

Y en la misma línea el 34.1.k) de la LOSS señala que:

“k) La asignación de los componentes variables de remuneración en la entidad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.”

De este modo la norma establece la obligatoriedad de introducir una medición del riesgo previa (ex ante) al pago de la remuneración variable.

Adicionalmente, la Norma 39.4 de la Circular 2/2016 establece que la remuneración variable del colectivo identificado se reducirá en el momento de la evaluación de su desempeño, en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la entidad o de sus ratios de capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados; y que en cualquier caso, la reducción de la remuneración variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

Por último, el modelo de ajuste al riesgo deberá tener en cuenta la evolución no sólo de la entidad a nivel global, sino también de la unidad de negocio en la que el empleado preste sus servicios así como de su actuación individual. En este sentido, el artículo 34.1.a) de la LOSS establece lo siguiente:

a) Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la entidad de crédito.

La remuneración variable de Caja Rural de Extremadura incorpora directamente el nivel de riesgo en la medición de resultados en forma de objetivos sujetos a una escala de logro. Al respecto la remuneración variable de todo el personal se calculará con arreglo a:

- ✓ Objetivos Globales de la Caja: objetivos cuantitativos que reflejan las magnitudes globales de la Caja y que están basados en el mantenimiento de una base sólida de capital.
- ✓ Objetivos de Unidad: Se trata de los objetivos asignados a la unidad (oficina, zona, unidad de servicios centrales...) de la que forma parte la persona, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los riesgos

actuales y potenciales, el consumo de capital y la liquidez, y para las personas que ejerzan funciones de control estarán estos objetivos están relacionados con su función, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

- ✓ Evaluación Individual: Se medirá el impacto que ha tenido la actuación del empleado en los resultados de la unidad en la que presta sus servicios.

En todo caso, si se diese alguna de las circunstancias descritas en la norma 39.4 de la Circular 2/2016, la remuneración variable se reducirá en el momento de la evaluación del desempeño, aunque los objetivos a los que hubiese estando ligada se hubiesen cumplido.

16. COMPROMISOS POR RESCISIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS

El artículo 34.h) de la LOSS dispone lo siguiente

h) Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas. El Banco de España podrá definir los supuestos que puedan conducir a una reducción de la cuantía de los citados pagos por resolución anticipada.

El Banco de España ha desarrollado la letra h) anterior en la norma 40 de la Circular 2/2016.

En materia de compromisos por rescisión anticipada de contratos la Política de Remuneraciones de Caja Rural de Extremadura es la siguiente: no se contemplan, con carácter general, las indemnizaciones en caso de despido pactadas en contrato. Con carácter excepcional se podrán pactar estos pagos en determinados contratos, en los que se incluirán cláusulas que recojan las limitaciones normativas vigentes, siendo comunicadas dichas cláusulas de forma previa al Comité de Nombramientos y Remuneraciones para su aprobación.

17. INEXISTENCIA DE COMPENSACIONES O PAGOS POR ABANDONO DE CONTRATOS LABORALES ANTERIORES

El artículo 34.i) de la LOSS, dispone lo siguiente

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

En la Política de Remuneraciones de Caja Rural de Extremadura no se contemplan compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores.

18. INEXISTENCIA DE COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES POR PENSIONES ASUMIDOS FRENTE AL COLECTIVO IDENTIFICADO

La LOSS establece en su artículo 34.1.ñ) que la política de pensiones debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad.

A este respecto, la LOSS establece una serie de limitaciones a los denominados "*beneficios discrecionales de pensión*" que, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto 84/2015, se definen como los pagos discrecionales concedidos por una entidad de crédito 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.

En ningún caso incluirá beneficios concedidos a un empleado de conformidad con el sistema de pensiones de la entidad.

La norma 41 de la Circular 2/2016 añade determinadas consideraciones sobre los beneficios discrecionales de pensión:

En la Política de Remuneraciones de Caja Rural de Extremadura no se contemplan compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensiones asumidos frente al Colectivo Identificado (tampoco respecto del resto del personal). Los empleados integrantes del colectivo identificado se someten al sistema de pensiones de la entidad previsto para todos los empleados.

19. REMUNERACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

El artículo 33.1.c) de la LOSS establece que la labor que desarrollan los profesionales que ejercen funciones de control debe ser independiente de las unidades de negocio que supervisan. Para garantizar esta independencia la norma obliga a que las unidades de control sean remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlan.

Por lo tanto, la remuneración variable de los empleados con funciones de control debe ser evaluada con criterios diferentes a las unidades de negocio que controlan, incluyendo las decisiones de negocio en las que están involucrados.

Adicionalmente, no debe olvidarse que el apartado d) del artículo 33.1 establece que la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y

con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones.

La remuneración de las funciones de control de Caja Rural de Extremadura cumplirá con los siguientes requisitos:

- Se aplica al personal que ejerce “funciones de control”, en las que se entienden incluidas las funciones de gestión de riesgos, cumplimiento, auditoría interna, recursos humanos, asesoría jurídica, control de riesgos y otras funciones similares.
- Se establece un ratio significativamente más bajo entre los componentes variables y fijos de la remuneración para las funciones de control que el establecido para las unidades de negocio que controla. Para ello se fija como ratio máximo de remuneración variable el 15% de la remuneración fija.
- Los objetivos en que se basa la remuneración variable que perciban estos profesionales están relacionados con sus funciones, con independencia del resultado financiero individual del área de negocio que controlen. Se trata, esencialmente, de objetivos de control.

Los empleados de estas unidades serán valorados por su inmediato superior a través de un cuestionario que elaborará el Departamento de Recursos Humanos, previa coordinación con el Área correspondiente y validado por Dirección General. Este cuestionario de objetivos será objeto de revisión periódica por Recursos Humanos, en coordinación con el Área y con la validación por el Director General.

En tales cuestionarios se recogerán datos acerca del cumplimiento de alguno de los siguientes objetivos:

✓ **Objetivos de servicio o de calidad percibida por el resto de departamentos de la Caja**

Estos objetivos podrán ser alguno de los siguientes:

- La nota obtenida en la encuesta de “*cliente interno*”.
- Una evaluación subjetiva realizada por el Director General sobre el nivel de disponibilidad del departamento y su interacción con las áreas a las que da soporte.
- Adecuación a algún nivel de estándar de calidad (ISO, EFQM u otra).

✓ **Objetivos de gestión financiera del departamento.**

Estos objetivos podrán ser alguno de los siguientes:

- Adecuación del gasto realmente realizado por el departamento al número de operaciones, terminales, oficinas o personal de la Caja.
- Identificación de los gastos de otras áreas que puedan derivarse de una actuación mejorable por parte del departamento.
- Mediciones tomando en consideración una magnitud global de la Caja (total de operaciones, ingresos, gastos, etc.).
- Optimización de los procedimientos respecto al presupuesto.

✓ **Objetivos “técnicos”.**

- Ejecución de alguno de los proyectos clave para la función de control, identificados por el Área correspondiente y validados por la Dirección General.

✓ **Objetivos de mejora de procesos.**

Los objetivos podrían fijarse en base al número de procesos en el ejercicio haciendo referencia al nivel de recursos humanos o recursos externos en el periodo de comparación. Normalmente en este tipo de objetivos es necesario hacer referencia a los niveles obtenidos en periodos anteriores o segmentar por tipo de actividad (adecuando el objetivo al tipo de oficina, por ejemplo).

En aquellos casos en los que el momento de inicio y fin es inequívoco puede fijarse un objetivo en función del periodo medio de ejecución de los procesos.

Los objetivos referidos en los cuestionarios se comunicarán a los empleados de cada Área de control para su conocimiento previo.

- Con independencia de lo anterior, y para que la remuneración variable de este personal esté alineada con la solvencia y estabilidad de la Caja, solo se activará cuando el rendimiento de la Caja en su conjunto lo permita, con arreglo a los parámetros generales fijados, pero siempre que no se produzcan riesgos que generen conflicto de intereses.

- El personal de servicios centrales que proceda a la aprobación de una transacción, la toma de decisiones o el asesoramiento sobre temas de riesgo y de control financiero que se relacionen directamente con un incremento de su remuneración variable, quedará excluido de tal incremento, y si se aprecia dolo quedará excluido de la remuneración variable.
- La remuneración variable de los miembros del Comité de Dirección se llevará a cabo mediante valoración realizada por el Director General y con el visto bueno del Presidente de la Entidad, y supervisada directamente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

20. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO RECTOR Y DE LA COMISIÓN DE CONTROL

De conformidad con los artículos 33.3 y 6.7 de la LOSS, la política de remuneraciones de los miembros del Consejo Rector se someterá a la aprobación de la Asamblea General, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

Este régimen jurídico es el contenido en el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital. Al no existir Consejeros ejecutivos, completa la regulación el artículo 529 septdecimas de la mencionada Ley de Sociedades de Capital.

Por su parte, el artículo 49.4 de los Estatutos Sociales prevé, entre otras cuestiones, que *“con carácter general el ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector, no dará derecho a retribución alguna, si bien deberán ser compensados de los gastos que les origine su función en la cuantía y actualizaciones pertinentes que fije la Asamblea General”*.

Todo el anterior régimen jurídico debe aplicarse a los miembros de la Comisión de Control dada la identidad de estatuto que se aprecia con los miembros del Consejo Rector, como se prevé en el artículo 59.6 de los Estatutos Sociales.

La Asamblea General de Caja Rural de Extremadura en su sesión de 26 de junio de 2021 aprobó la Política de Remuneraciones del Consejo Rector y de la Comisión de Control. El Consejo Rector en su sesión de 18 de mayo de 2021, previo Informe específico del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, ha acordado proponer a la Asamblea General la mencionada Política.

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo Rector y de la Comisión de Control queda circunscrita a una política de compensación de gastos y de cobertura del riesgo de accidente en el ejercicio de sus funciones como compensación de los daños y perjuicios que les originaría el mencionado siniestro.

Esta Política de Remuneraciones está ajustada al sistema de remuneración previsto en el artículo 49.4 de los Estatutos Sociales.

Se aplicará durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

El sistema de compensación de gastos que origine la función de miembro del Consejo Rector o de la Comisión de Control será el siguiente: **Asistencias** (se entiende por “asistencia” la compensación que procede abonar por concurrencia a las reuniones de órganos colegiados o por la asistencia a las reuniones, comparecencias, o actividades que se incluyen en el acuerdo de la Asamblea General), **Gastos de kilometraje** (los miembros del Consejo Rector serán compensados de los gastos de kilometraje, en la misma cuantía que perciben los empleados de la Caja), **Gastos** (los miembros del Consejo Rector serán compensados de cualesquiera otros gastos que se ocasionen con motivo del desempeño de sus cargos o cuando actúen en representación de la Caja, previa justificación de los mismos) y **Seguro de accidente en el ejercicio de su función:** (como compensación de los daños y perjuicios que originaría el accidente de un miembro del Consejo Rector o de la Comisión de Control en el ejercicio de su función, se cubre tal riesgo por un seguro de accidentes con un capital asegurado de 90.000 euros).

21. EVALUACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El apartado segundo del artículo 33 de la LOSS establece que el Consejo Rector debe revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, y que, adicionalmente, la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo Rector en su función de supervisión. Este artículo se desarrolla por la norma 37 de la Circular 2/2016

En cumplimiento del artículo 33 de la LOSS y de la norma 37 de la Circular 2/2016,

- El Consejo Rector revisará los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación.
- La Política de Remuneración de Caja Rural de Extremadura será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo Rector en su función de supervisión, debiendo elaborar y mantener a disposición del Banco de España el Informe Anual de la Evaluación no más tarde de la fecha en que

se publique el documento «Información con relevancia prudencial» o del 30 de junio de cada ejercicio.

- Dicho informe se pronunciará al menos sobre la evaluación de los aspectos previstos en la norma 37 de la Circular 2/2016
- Esta evaluación debe ser realizada por el Departamento de Auditoría Interna de la Caja. No obstante, este análisis podrá ser total o parcialmente externalizado en favor de expertos independientes.
- La evaluación realizada deberá ser aprobada por el Consejo Rector antes de que se aprueben las cuentas anuales.

22. POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y CONFLICTOS DE INTERÉS – DIRECTRICES MiFID

En relación con las medidas para evitar los conflictos de interés en la remuneración, la ESMA publicó el 3 de junio de 2013 las Directrices MiFID, cuyo objetivo principal es mejorar la protección del inversor reforzando la correcta gestión de los conflictos de interés y la aplicación del deber de actuar en interés del cliente en el ámbito de las remuneraciones al personal de entidades financieras sujetas a la normativa MiFID.

Las Directrices MiFID, que son de aplicación desde el 1 de febrero de 2014, recogen los criterios que deben tener en cuenta las entidades que prestan servicios de inversión, en el diseño, implantación y control de los sistemas de remuneración del personal en contacto con clientes o con un impacto significativo en los servicios prestados a los mismos (“**personas competentes**”).

Por su parte, la CNMV publicó, en su página web, la notificación a la Autoridad Europea de Valores y Mercado (“**ESMA**”) de su intención de cumplir con las Directrices MiFID, de fecha 3 de junio de 2013, e incorporarlas a su práctica supervisora.

En esta Política de Remuneraciones de Caja Rural de Extremadura se han introducido, a los efectos de cumplir con las Directrices MiFID, las siguientes previsiones:

- Personal sujeto (denominado personal competente):

Con la finalidad de que no quede ningún empleado cuya conducta pueda afectar a los clientes, se determina que el perímetro de las personas sujetas coincide con la totalidad de los empleados de la Caja, excepto el personal de departamentos como control de riesgos, cumplimiento normativo, recursos humanos, tecnología, finanzas, tesorería y mercado de capitales, y otros cualesquiera de naturaleza análoga.

- **Determinación del órgano de verificación del cumplimiento:**

El Departamento Cumplimiento Normativo será el encargado de verificar que se cumplen las Directrices MiFID
- **Principios de la política de remuneraciones en materia MiFID.** La Política de Remuneraciones de Caja Rural de Extremadura recoge con carácter general los siguientes principios que también son de aplicación al “personal competente”:
 1. Evita la posibilidad de que se generen incentivos que induzcan a las personas competentes a anteponer sus intereses a los de los clientes o a los de la Caja.
 2. La evaluación del desempeño no tiene como criterio único los volúmenes de ventas, habiéndose incorporado criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente. El sistema retributivo es lo suficientemente flexible como para permitir la posibilidad de no abonar remuneración variable.
 3. Evita la vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos; de esta forma, la Política de Remuneraciones no premia en exceso la comercialización de fondos de inversión incentivando al personal comercial a vender solo este producto, aunque las necesidades del cliente pudieran ser otras.
 4. Las personas encargadas de las funciones de control son independientes de las unidades de negocio que supervisan, siendo retribuidos con arreglo a la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, y no al rendimiento de las áreas de negocio que controlan.
 5. Las métricas que utiliza la Caja para medir el desempeño de las personas competentes son accesibles, comprensibles y están registradas evitando que sean excesivamente complejas.
 6. Al menos una vez al año la Caja revisará si los principios recogidos en las Directrices MiFID se encuentran debidamente plasmados en la Política de Remuneraciones y se aplican efectivamente a la hora de determinar la remuneración variable. Este análisis se podrá incluir dentro de la evaluación interna central e independiente de la Política de Remuneraciones que debe realizar el Consejo Rector.

23. TRANSPARENCIA

23.1. Difusión interna.

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

En todo caso los empleados 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 empleado al que afecte.

Los aspectos cuantitativos confidenciales de la remuneración de los empleados no deberán revelarse internamente.

23.2. Difusión externa.

Caja Rural de Extremadura elaborará un Informe Anual de Remuneraciones en las condiciones contempladas en la Ley.

De conformidad con el artículo 85 de la Ley 10/2014 y su normativa de desarrollo, Caja Rural de Extremadura publicará la información relativa a esta Política que corresponda en el documento denominado “Información con Relevancia Prudencial”.

24. VIGENCIA

Esta Política de Remuneraciones entró en vigor en el ejercicio 2017.

El apartado 3 ha incluido el 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 (UE) 2019/2088**”), conforme a lo acordado por el Consejo Rector de 9 de marzo de 2021.

El apartado 20 se ha redactado de nuevo conforme a lo acordado por la Asamblea General Ordinaria de 26 de junio de 2021.

El apartado 6 se ha redactado de nuevo para incluir las previsiones del **Reglamento Delegado 2021/923**.

En el párrafo primero del presente apartado se ha redactado el verbo en tiempo presente.