



POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DE CAJA RURAL DE JAÉN, BARCELONA Y MADRID, S.C.C.

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge la Política Retributiva del Colectivo Identificado de CAJA RURAL DE JAÉN, BARCELONA Y MADRID, S.C.C., (en adelante, la “**Política Retributiva**” y la “**Caja**” o la “**Entidad**”, respectivamente) que ha sido aprobada por el Consejo Rector de la Caja, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones con fecha 27 de marzo de 2026.

Así mismo, en virtud de lo dispuesto por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, la “**Ley 10/2014**”) la presente Política Retributiva se ha sometido a la aprobación de la Asamblea General.

La presente Política Retributiva entrará en vigor desde la fecha efectiva de aprobación por parte de la Asamblea General.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La Política Retributiva tiene como objetivo principal establecer un sistema de retribución de todos aquellos profesionales que inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad, según se define en la Ley 10/2014 (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”), siendo compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

La Política Retributiva define las prácticas retributivas de la Caja y establece un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por los miembros del Colectivo Identificado, con el fin de, por un lado, atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que la Caja pueda cumplir con los objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

3. NORMATIVA

La Política Retributiva de la Entidad viene a dar cumplimiento a las previsiones contenidas en la normativa comunitaria y nacional sobre la materia, y nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, todo ello, de acuerdo con lo establecido en la Ley 10/2014, 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 (en adelante, el “**RD 84/2015**”), la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia (en adelante, la “**Circular 2/2016**”) y las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE de la Autoridad Bancaria Europea, de 2 de julio de 2021 (en adelante, “**EBA/GL/2021/04**”).

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política Retributiva resulta de aplicación a todos los miembros del Colectivo Identificado de la Caja, según se define en el artículo 32 de la Ley 10/2014, por el que los principios en materia de política de remuneraciones deben aplicarse especialmente sobre *“las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad”*.

Para la determinación del Colectivo Identificado, se han tenido en cuenta los criterios establecidos en el Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, (en adelante el **“Reglamento Delegado”**) en el que se establecen los criterios y definiciones necesarios para determinar la composición de dicho Colectivo Identificado.

Asimismo, se ha tenido en consideración que, en la Caja, existen diversas funciones, puestos o roles citados en el Reglamento Delegado que se centralizan en los mismos profesionales. A su vez, en la determinación de las unidades de negocio importantes, se ha considerado el tamaño global del negocio de la Caja.

La Política Retributiva se revisa cada año, o cuando se producen alteraciones significativas y, en su caso, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones actualiza el perímetro del Colectivo Identificado con la finalidad de identificar las personas de la Caja que cumplan los requisitos exigidos para ubicarlos, en su caso, en dicho Colectivo Identificado. Asimismo, la Entidad, de conformidad con lo establecido en la Norma 38 de la Circular 2/2016, mantiene a disposición de la autoridad competente una lista con el detalle nominativo del Colectivo Identificado, con el detalle que figura en el anejo VIII de la citada Circular 2/2016.

Por todo lo expuesto, se considera que, en la Caja, el personal incluido en el Colectivo Identificado, conforme a los criterios mencionados sería el que a continuación se relaciona:

| COLECTIVO IDENTIFICADO | |
|--|--------------------|
| CATEGORIAS | Nº PERSONAS |
| CONSEJO RECTOR | 12 personas |
| DIRECTOR GENERAL | 1 persona |
| DIRECTOR GENERAL ADJUNTO | 1 persona |
| RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE RIESGOS | 1 persona |
| RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO | 1 persona |
| RESPONSABLE DE AUDITORÍA INTERNA | 1 persona |
| RESPONSABLE DEL ÁREA DE RIESGO DE CRÉDITO | 1 persona |
| RESPONSABLE DEL ÁREA RELACIONES INSTITUCIONALES Y COMUNICACIÓN | 1 persona |
| RESPONSABLE DEL ÁREA DE PERSONAS | 1 persona |
| RESPONSABLE DEL AREA FINANCIERA Y TESORERÍA | 1 persona |
| RESPONSABLE DEL AREA DE ASESORÍA JURÍDICA | 1 persona |
| RESPONSABLE DEL AREA DE RED DE OFICINAS | 1 persona |
| RESPONSABLE DEL AREA DE ORGANIZACIÓN | 1 persona |

| | |
|---|-----------|
| RESPONSABLE DE SOSTENIBILIDAD, MEJORA CONTINUA Y PLAN ESTRATEGICO | 1 persona |
| RESPONSABLE DEL ÁREA BANCA DE EMPRESAS, SEGUROS Y PRODUCTOS DE INTERMEDIACIÓN | 1 persona |

A los efectos de esta Política Retributiva, se entenderá por CAJA RURAL DE JAÉN, BARCELONA Y MADRID, S.C.C., a la Caja y todas aquellas sociedades filiales que, en cualquier momento, se encuentren incluidas dentro de su perímetro de consolidación prudencial. De esta forma, las referencias que a lo largo del presente documento se hagan a la Caja o la Entidad, deberán entenderse hechas también, cuando el contexto así lo requiera, a las sociedades filiales de la Caja a las que les resulte de aplicación la presente Política Retributiva en base consolidada.

5. GOBIERNO CORPORATIVO

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y en la regulación interna de la Caja, los órganos que intervienen y resultan responsables de la supervisión de la Política Retributiva de la Caja son la Asamblea General, el Consejo Rector y la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones:

- a) La Asamblea General es el órgano competente de la aprobación de la Política Retributiva del Colectivo Identificado, en la que se incluye la cantidad fija anual máxima que la Caja podrá destinar al pago de los Consejeros en su función como tales. Cabe destacar, que la Caja, para garantizar la transparencia en esta materia, tiene la costumbre de someter a la votación de los socios anualmente la Política Retributiva, aunque no incluya cambios.
- b) El Consejo Rector es el responsable de supervisar la Política Retributiva, establecer las cantidades retributivas para los miembros del Consejo, indicando aquellos que, en su caso y por sus funciones, deban recibir una retribución superior, y, siempre, acompañado del informe de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- c) La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, de acuerdo con el artículo 3 de su Reglamento, es la responsable de proponer una política de remuneraciones, supervisar la misma y analizar su ejecución correcta para informar al Consejo Rector.

De conformidad con lo previsto en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones de la Caja, esta Comisión asume, en materia de retribuciones, las siguientes funciones:

- 1) Proponer al Consejo Rector 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) Proponer al Consejo Rector la política de retribución 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 Retributiva, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración propuestos por la Comisión y aprobados por el Consejo Rector.
 - 6) Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
 - 7) Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
 - 8) Emitir anualmente un informe sobre la Política Retributiva de los Consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de éste cada año a la Asamblea General Ordinaria de socios.
 - 9) 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, si procede, 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.
 - 10) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la Política Retributiva.

La composición actual de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones a 27 de marzo de 2026 es:

| Miembros | Cargo |
|-------------------------------------|------------|
| D. José Ángel Blanco Barea | Presidente |
| D ^a . Cristina Ruiz Abel | Secretaria |
| D. Francisco de la Torre Moreno | Vocal |

6. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

6.1. Principios generales

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la Política Retributiva de la Caja se rige por los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el Consejo Rector.
- 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.
- Esta Política Retributiva está basada en la igualdad de retribución entre los miembros del Colectivo Identificado para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, por lo que no es discriminatoria en cuanto al género.
- Evaluación periódica interna e independiente.
- Aprobación de la Política Retributiva de los miembros del Consejo Rector por parte de la Asamblea General.
- 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 de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y del órgano de dirección de la remuneración de los altos directivos 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.
- Distinguir de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:
 - La remuneración fija, que deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y
 - La remuneración variable, que 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.

6.2. Principios generales relativos a la retribución variable

De acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable, la Caja adopta determinadas medidas de gestión del riesgo, tanto ex ante como ex post. Estas medidas se aplican al Colectivo Identificado cuando perciban una remuneración variable significativa.

A continuación, se detallan los requisitos específicos que deben cumplir los sistemas de retribución variable aplicables a aquellas categorías de personal cuyas funciones profesionales tienen una influencia relevante en el perfil de riesgo de la Caja.

6.2.1. Principio de proporcionalidad

Tal y como establece la normativa aplicable, la Entidad debe fijar y aplicar la Política Retributiva conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

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

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

A estos efectos, la normativa aplicable introduce unos umbrales objetivos a partir de los cuales las entidades de crédito pueden neutralizar determinados ajustes sobre la retribución variable del Colectivo Identificado, en particular en relación a: (i) el abono de la retribución variable en instrumentos, (ii) los requisitos de diferimiento de la retribución variable y (iii) el periodo de retención de cinco años relativo a los beneficios discrecionales de pensión, previstos en el artículo 34 de la Ley 10/2014.

Siendo la Caja una entidad pequeña y no compleja en los términos del Reglamento (UE) 575/2013, según su modificación por el Reglamento (UE)2019/876, estos requisitos no resultan exigibles a la Entidad. No obstante lo anterior, el Consejo Rector estará facultado para , cuando así lo considere pertinente, (i) abonar la retribución variable en instrumentos, (ii) diferir la retribución variable que reconozca a cualquier miembro del Colectivo Identificado, de forma individualizada y (iii) retener, durante un plazo máximo de 5 años, los beneficios discrecionales de pensión, todo ello, en los términos expuestos en el citado artículo.

6.2.2. Pago en instrumentos

Sin perjuicio de la aplicación de los principios relativos a la retribución variable del Colectivo Identificado, el Consejo Rector podrá acordar que el abono de la remuneración variable sea en títulos nominativos representativos del capital social de la Caja u otros instrumentos que pueda determinar el Banco de España, quedando a decisión de cada empleado acogerse o no a esta modalidad de pago de la retribución variable.

En cualquier caso, cualquier pago relacionado con estos instrumentos quedará sujeto a la evolución de la solvencia de la Caja durante los periodos de diferimiento y de retención.



Se prevé la posibilidad de abonar la retribución variable devengada en el ejercicio 2025 en títulos nominativos de forma retroactiva, desde el 1 de enero de 2026, para aquellos empleados que así lo soliciten.

6.2.3. Prohibición de las operaciones de cobertura

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración. En concreto, los miembros del Resto del Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme a la presente Política Retributiva.

6.2.4. Ajustes ex post de la remuneración variable. Cláusula malus y clawback

La remuneración variable, 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, a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”) que podrán aplicar hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total: (i) cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros deficientes o negativos y (ii) cuando el miembro del Resto del Colectivo Identificado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad o la unidad de negocio y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

A título de ejemplo, son criterios que deberán tenerse, los siguientes:

- Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Resto del Colectivo Identificado.
- El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable.
- Que el miembro del Resto del Colectivo Identificado haya causado un perjuicio a la Entidad o la unidad de negocio, interviniendo culpa o negligencia.
- Que el miembro del Resto del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento de alguna de las normas internas de la Caja que, en su caso, le resulten de aplicación.
- Que el miembro del Resto del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, clasificadas como graves o muy graves.

En cualquier caso, el importe total abonado por la Caja en concepto de remuneración variable a los miembros del Resto del Colectivo Identificado se realizará exclusivamente siempre que en modo alguno afecte al mantenimiento de una sólida base de capital en la Caja.

La Caja recoge en el Anexo I a esta Política Retributiva el Procedimiento de aplicación de los ajustes ex post de la remuneración variable.

7. SISTEMA RETRIBUTIVO DE LA CAJA

7.1. Sistema retributivo de los miembros del Consejo Rector

El sistema retributivo de los miembros del Consejo Rector es un elemento fundamental en la Política Retributiva y del Sistema de Gobierno Corporativo de la Entidad, cuya mejora continua ha de permitir afrontar la nueva realidad de las entidades de crédito y, particularmente, de las cooperativas de crédito.

La retribución máxima anual del Consejo Rector será determinada por la Asamblea General y permanecerá vigente en tanto la Asamblea General no acuerde su modificación, si bien el Consejo Rector podrá reducir su importe en los años en que así lo estime justificado. Actualmente, el importe de la retribución anual máxima del Consejo Rector es de 950.000,00 euros, por haberse acordado así en la Asamblea General celebrada el 17 de mayo de 2024; dicho umbral máximo permanecerá vigente en tanto la Asamblea General no acuerde su modificación, teniendo en cuenta los principios generales anteriores y lo previsto estatutariamente en el artículo 22.4, se define la Política Retributiva aplicable a los miembros del Consejo Rector de la Caja, en los siguientes términos:

1º) Retribución fija:

Los Consejeros tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en su condición de tales, esto es, en virtud de su designación como meros miembros del Consejo Rector. A tal efecto, se tendrán en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, los cargos desempeñados por estos en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas comisiones y comités y las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

2º) Dietas:

Los Consejeros de la Caja percibirán dietas de asistencia tanto por asistencia a reuniones de los órganos sociales, como por asistencia a las reuniones de las distintas comisiones y comités a los que pertenezcan.

En cuanto a las dietas percibidas por los miembros del Consejo Rector, se establecen cantidades equiparables a las que se perciben en concepto de dietas por asistencia para el Banco Cooperativo, Seguros RGA y la Asociación Española de Cajas Rurales, las cuales serán actualizables anualmente con el índice del coste de la vida por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que en el futuro publicara dicho índice.

La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los Consejeros y la forma de pago será hecha por el Consejo Rector.

3º) Remuneración por funciones o competencias adicionales a la membresía del Consejo Rector:

El Consejo Rector, en relación con la atribución, en su caso, de una asignación fija anual, deberá tener en cuenta las funciones y competencias adicionales que se atribuyan a determinados miembros del Consejo. En particular, y sin carácter exhaustivo, deberán considerarse (i) las funciones institucionales y representativas que se le asignan estatutaria y reglamentariamente al Presidente del Consejo Rector (artículo 25 de los Estatutos Sociales y artículo 9 del Reglamento del Consejo Rector) y (ii) cualesquiera otras funciones o competencias que le sean atribuidas, por el Consejo Rector, a cualquier otro consejero que determinen una dedicación superior al resto de miembros del Consejo Rector.

4º) Retribución en especie:

Los miembros del Consejo Rector tendrán acceso a un seguro médico en igualdad de condiciones al reconocido a los empleados de la Caja. La Caja, en atención a las circunstancias particulares de cada consejero, podrá mantener los beneficios asociados al seguro médico tras el cese del consejero como miembro del Consejo Rector.

Además, cualquier otra percepción que reciban los consejeros y que fiscalmente tenga el tratamiento de remuneración en especie se considerará que formará parte de la retribución en especie prevista en esta Política Retributiva y así se hará constar en el Informe anual que se someta a la aprobación de la Asamblea General.

5º) Otros tipos de remuneración:

No se utiliza otro tipo de instrumentos de remuneración (tales como planes de pensiones, pago con acciones, etc.) que no sean los descritos en el artículo 22 punto 4 de los citados Estatutos Sociales. Sólo el Consejero vocal representante de los trabajadores, recibe una retribución específica por su relación contractual con la Caja, pero no por su condición de Consejero.

6º) Gastos compensables:

En cuanto a la compensación de los gastos que les origine su función, cuyo resarcimiento viene realizándose desde un inicio, parece necesario, en aras de una buena política remunerativa y a este deseo del desarrollo de un Sistema de Gobierno Corporativo avanzado, identificar qué debe entenderse por este tipo de gasto compensable y completar el marco procedimental de control de los mismos en consecuencia. A tales efectos, el Consejo Rector acordó, que:

- a) Se considera como gasto compensable o a cargo de la Entidad, todos aquellos que sirvan o sean instrumentales del desarrollo o consecución del objeto social y finalidades empresariales o institucionales de la Entidad, o contribuyan a su presencia institucional, sin que sea necesario que estén vinculados a ingresos concretos o clientes actuales de la Entidad.
- b) Se establece un límite de estos gastos en la cantidad máxima anual de 150.000 euros.
- c) La justificación de estos gastos se ha incluido en la *“Política y procedimientos para la justificación de gastos compensables de órganos de gobierno y empleados”* aprobada por el Consejo Rector de la Entidad.

La determinación de la asignación fija anual, las dietas de asistencia, así como de la compensación de los gastos que les origine la función de Consejeros deberán ser acordes



especialmente con la dimensión propia de la Caja y las funciones que se les atribuya a los propios miembros del Consejo.

Las remuneraciones percibidas por los miembros del Consejo Rector de la Caja, descritas con anterioridad, quedarán recogidas y reflejadas en el informe memoria anual de la Entidad.

7.2. Sistema retributivo del Resto de Colectivo Identificado

El sistema retributivo de los Directores Generales o asimilados y personal de relevancia (en adelante, el “**Resto del Colectivo Identificado**”) es otro componente fundamental de esta Política Retributiva y del Sistema de Gobierno Corporativo de la Entidad, cuya mejora continua ha de permitir afrontar la nueva realidad de las entidades de crédito y, particularmente, de las cooperativas de crédito.

La Política Retributiva de la Caja, conforme a la normativa aplicable en materia de retribuciones a las Cooperativas de Crédito, es de aplicación a los altos directivos de la Caja que incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la misma y los que ejercen funciones de control interno y cumplimiento normativo, así como al personal relevante.

Teniendo en cuenta los principios generales de esta Política Retributiva, se define la Política Retributiva del Resto del Colectivo Identificado, en los siguientes términos:

1º) Retribución fija:

Una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas de acuerdo con el Convenio Colectivo para Sociedades Cooperativas de Crédito.

2º) Retribución voluntaria:

Una parte voluntaria fija que adecúa el salario fijo a un nivel adecuado de retribución en base y proporción al grado de responsabilidad que se ostente.

3º) Retribución variable:

Una parte variable de conformidad con los siguientes términos:

- a. Constituye un sistema de retribución variable, en metálico y de carácter anual, cuya percepción está condicionada al cumplimiento de determinados objetivos y condiciones.
- b. Igualmente existirá una retribución variable de carácter plurianual. La valoración de estos objetivos y condiciones se realizará de forma plurianual, coincidiendo, en la medida de lo posible, con el horizonte temporal del Plan Estratégico que corresponda y conforme al resto de condiciones que se desarrollen en el Sistema de Retribución Variable aplicable en cada momento.
- c. La contraprestación a percibir se calcula conforme al sistema de retribución variable.
- d. El componente variable de la remuneración total de los miembros del Resto del Colectivo Identificado no superará el 100% del componente fijo. No obstante lo anterior, la Asamblea General podrá aprobar un porcentaje superior que en ningún caso podrá superar el 200% del componente fijo. La aprobación de este

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

- El Consejo Rector será competente de realizar la propuesta a la Asamblea General y la comunicará a todos los accionistas con antelación suficiente. Además, el Consejo Rector deberá comunicar inmediatamente al Banco de España la recomendación dirigida a la Asamblea General, incluido el nivel más alto del componente variable de la remuneración propuesto y su justificación, y acreditará que ese nivel no afecta a las obligaciones de la entidad previstas en la normativa de solvencia, y habida cuenta en particular de las obligaciones de recursos propios de la Caja.
 - La decisión de la Asamblea General deberá basarse en la recomendación pormenorizada del Consejo Rector en la que éste haya expuesto los motivos y el alcance de la decisión e incluya el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento de una base sólida de capital en la Caja.
 - La decisión de la Asamblea General deberá adoptarse por una mayoría de al menos dos tercios, siempre que estén presentes o representados, al menos, la mitad de las acciones o derechos equivalentes con derecho a voto. De no ser posible el quórum anterior, el acuerdo se adoptará por una mayoría de, al menos, tres cuartos del capital social presente o representado con derecho a voto.
 - El personal que fuera accionista de la Caja y estuviere directamente afectado por la aplicación de niveles máximos más altos de remuneración variable, no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener y sus acciones se deducirán del capital social para el cómputo de la mayoría de votos que en cada caso sea necesaria.
 - El Consejo Rector comunicará inmediatamente al Banco de España la decisión adoptada al respecto por la Asamblea General, incluido el porcentaje máximo más alto del componente variable de la remuneración aprobado.
- e. La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- f. El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- g. La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
- h. La retribución variable no será consolidable y tiene carácter extraordinario.
- i. La Caja revisará y establecerá, anualmente, los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento dependerá el posible cobro de la retribución variable. La liquidación y el procedimiento de abono del importe en efectivo que, en su caso, resulte estará sujeto y quedará supeditado a las condiciones, requisitos y requerimientos que establezca la normativa legal aplicable y vigente a las entidades de crédito.
- j. La Caja podrá modificar las condiciones de la retribución variable cuando sea necesario adaptarla a fin de dar cumplimiento a los requisitos que se deriven de

disposiciones o requerimientos normativos, así como en el supuesto de producirse cambios internos o externos significativos que evidenciaran la necesidad de revisar los objetivos previamente establecidos y la modificación, en su caso, de las métricas y escalas de consecución.

4º) Plan de pensiones de la Caja:

La Entidad y sus trabajadores han suscrito el acuerdo de creación de un plan de pensiones de empleado.

De conformidad con la adhesión de la Caja al Plan de pensiones, todos los trabajadores de la Caja que cuenten con un mes de antigüedad tendrán derecho a adscribirse al citado Plan de pensiones en régimen de aportación definida para las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento y sujeto al resto de previsiones que se regulan en el Reglamento común del Plan de pensiones y el Anexo correspondiente a la Caja como Entidad Promotora.

En la medida que el citado Plan de pensiones está previsto para todos los empleados de la Caja, los miembros del Resto del Colectivo Identificado también podrán adherirse al Plan de pensiones.

El régimen de prestaciones o aportaciones contemplado en el citado Plan de pensiones no se considerará un beneficio discrecional por pensiones en la medida en que: (i) las aportaciones estén previamente fijadas, (ii) no dependan de parámetros variables y (iii) no respondan a contribuciones extraordinarias.

No obstante lo anterior, de conformidad con la Norma 41 de la Circular 2/2016, para el caso de consejeros ejecutivos, directores generales y personal asimilado, al menos un 15 % de las aportaciones acordadas en el Plan de pensiones estará vinculado a un componente variable y tendrá la consideración jurídica de beneficios discretos por pensiones. Estos beneficios discretos tendrán la consideración de retribución variable y, en consecuencia, estarán sujetos a los requisitos establecidos en el apartado 6. Asimismo, estos beneficios se integrarán en el importe total de retribuciones variables a efectos de los límites previsto en esta Política respecto de la retribución fija.

5º) Retribución en especie:

Una parte en especie, referida a determinados beneficios sociales (seguros médicos y cualquier otro concepto salarial que fiscalmente tenga la condición de retribución en especie y que pueda darse en el futuro) en los mismos términos que el resto de los trabajadores de la Caja. La Caja podrá, en atención a las circunstancias particulares de cada caso, mantener los beneficios asociados al seguro médico tras el acceso a la jubilación por parte del miembro del Resto del Colectivo Identificado.

6º) Pacto de no competencia:

Los miembros del resto del Resto del Colectivo Identificado estarán sujetos a un periodo de no competencia post contractual con carácter remunerado. Este periodo de no competencia post contractual, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable, será, como máximo,

de dos años, y la remuneración se devengará y pagará de forma anual una vez se haya satisfecho cada una de las anualidades correspondientes al periodo de no competencia. El Consejo Rector determinará la remuneración idónea que corresponda a cada miembro del Resto del Colectivo Identificado atendiendo a sus circunstancias individuales.

7º) Remuneración por circunstancias excepcionales:

En caso de finalización de la relación profesional de cualquier miembro del Resto del Colectivo Identificado con la Entidad, el Consejo Rector podrá conceder una remuneración complementaria que determinará en atención a los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo, al desempeño por parte del trabajador de las funciones propias de su cargo, a los años de dedicación a su cargo, así como sus contribuciones y aportaciones al buen desarrollo y funcionamiento de su departamento o unidad y, de forma generalizada, al de la Caja. En todo caso, si el Consejo Rector acordara la concesión de la remuneración prevista en este apartado, esta tendrá la consideración de retribución variable.

8º) Las posibles indemnizaciones por baja son las que legalmente les corresponderían en aplicación de la legislación laboral vigente en cada momento.

9º) El Resto del Colectivo Identificado de la Caja mantiene contratos laborales indefinidos a excepción del Director General quién tendrá un contrato mercantil con la Caja, siéndole aplicable todos los anteriores conceptos retributivos siempre que sean compatibles con el carácter mercantil de su contrato.

10º) Gastos compensables:

Tal y como prevé expresamente el Convenio Colectivo aplicable a las Cooperativas de Crédito, el Resto del Colectivo Identificado son compensados en los gastos que les origine su función. La justificación de estos gastos se ha incluido en la *“Política y procedimientos para la justificación de gastos compensables de órganos de gobierno y empleados”* aprobada por el Consejo Rector de la Entidad.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y el Consejo Rector consideran como gastos compensables o a cargo de la Entidad, todos aquellos que sirvan o sean instrumentales del desarrollo o consecución del objeto social y finalidades empresariales o institucionales de la Entidad, o contribuyan a su presencia institucional, sin que sea necesario que estén vinculados a ingresos concretos o clientes actuales de la Entidad. La justificación de estos gastos se ha incluido en la citada *“Política y procedimientos para la justificación de gastos compensables de órganos de gobierno y empleados”*

Las remuneraciones percibidas por el Resto del Colectivo Identificado de la Caja, descritas con anterioridad, quedarán recogidas y reflejadas en el informe memoria anual de la Entidad.

Los principios generales y el esquema retributivo de la vigente política continuarán siendo de aplicación para años futuros, adaptándose en todo caso a la normativa que resulte aplicable en cada caso, teniendo en cuenta criterios de moderación y proporcionalidad, la dedicación, la función desempeñada, la evolución de los resultados y la adecuación a las prácticas y la regulación vigente en materia retributiva.



Rescisión anticipada de contratos

La Caja reconocerá y concederá únicamente aquellas indemnizaciones por despido que resulten procedentes y puedan considerarse adecuadas, razonables y debidamente justificables ante la autoridad competente. Las indemnizaciones serán evaluadas con carácter individual y atendiendo a los resultados obtenidos a lo largo del tiempo y asegurando, en todo caso, que no supongan la recompensa de resultados negativos o de conductas inapropiadas.

En el caso de que se produzca la rescisión anticipada del contrato de cualquier miembro del Resto del Colectivo Identificado, la parte de la indemnización que, en su caso, exceda de la cuantía mínima legalmente establecida o reconocida judicialmente, tendrá la consideración de retribución variable y, en consecuencia, quedará sujeta a la totalidad de los requisitos aplicables a la remuneración variable previstos en la presente Política.

Las cuantías de la indemnización a las que resulten de aplicación los requisitos propios de la remuneración variable se tendrán en consideración a efectos del límite previsto en la Ley 10/2014, conforme al cual la remuneración variable no podrá exceder del cien por cien (100%) de los componentes fijos de la remuneración total, salvo que la Asamblea General de Socios de la Caja apruebe un umbral superior, que en ningún caso podrá exceder del doscientos por ciento (200%) del componente fijo.

En la medida que la Caja es una entidad pequeña y no compleja, según expresado en el apartado 6.2.1. anterior, los requisitos de diferimiento y de pago en instrumentos de los importes correspondientes a indemnizaciones por despido previstos en las Directrices EBA/GL/2021/04, no serán de aplicación a la Caja en tanto no varíe su condición de entidad pequeña y no compleja.

Para el caso de paquetes retributivos asociados a compensaciones o pagos derivados de la finalización de relaciones laborales anteriores, estos deberán configurarse de manera coherente con los intereses a largo plazo de la Caja, quedando sometidos a la totalidad de los requisitos aplicables a la remuneración variable, incluyendo, entre otros, los relativos al diferimiento, los periodos de retención, el pago en instrumentos y la aplicación de cláusulas de recuperación de retribuciones previamente satisfechas.

Por último, los pagos ordinarios de naturaleza retributiva vinculados a la duración del periodo de preaviso no tendrán la consideración de indemnizaciones por resolución anticipada del contrato y, en consecuencia, no quedarán sujetos a los requisitos aplicables a la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado.

8. EVALUACIÓN INTERNA E INDEPENDIENTE

En cumplimiento de la legislación aplicable, la Política Retributiva 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.

ANEXO I

PROCEDIMIENTO DE AJUSTE EX POST DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE

1. OBJETO

El presente Anexo desarrolla el procedimiento de ajuste ex post de la retribución variable del Colectivo Identificado según los términos establecidos en el apartado 6.2.4 de esta Política Retributiva en el que se regula la aplicación de cláusulas de reducción (“malus”) y cláusulas de devolución o recuperación (“clawback”) de las retribuciones, que aplicarán hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total del Colectivo Identificado de la Caja (el “**Procedimiento**”).

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Procedimiento es de aplicación obligatoria a todos los miembros que formen parte del Colectivo Identificado de la Caja cuando concurra alguno de los supuestos de aplicación recogidos en el apartado 6.2.4 de la Política Retributiva que den lugar a la reducción o recuperación de la retribución variable conforme a la Política Retributiva de la Caja.

3. DETERMINACIÓN DEL AJUSTE

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

- a. Tipo de evidencia o incidente, considerando los siguientes factores para calificar el incidente como considerable, grave o muy grave:
 - Gravedad del efecto o impacto en materia de riesgos, reputación o desde el punto de vista financiero, valorando, entre otras cuestiones: (i) la amplitud o alcance del impacto, (ii) los costes de restitución o reposición, (iii) el coste de las multas o sanciones impuestas por el regulador, (iv) el perjuicio a clientes y (v) la duración del incidente y si las pérdidas o costes continúan produciéndose o acumulándose.
 - Número de incidentes, relacionados o no, identificados previamente en el mismo ámbito de negocio y relevancia de otros incidentes en los que esté involucrado el miembro del Colectivo Identificado.
 - Número de miembros del Colectivo Identificado involucrados.
- b. Impacto en el perfil de riesgo de la Entidad o de la unidad de negocio, debiendo considerarse los siguientes factores a los efectos de calificar el impacto como menor, significativo o muy significativo:

- Responsabilidad directa o indirecta en el incidente, incluyendo tanto a quienes ejecutan las acciones como a quienes tienen funciones de supervisión, gestión o control.
- Incumplimiento del código interno de conducta, considerando su tipificación, gravedad y consecuencias.
- Rango, rol, funciones desempeñadas e impacto en el perfil de riesgo, así como la posición en el organigrama.
- Reporte del incidente, valorando si se ha informado y si se han adoptado medidas correctoras.
- Formación y supervisión recibidas.

4. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS Y APLICACIÓN DE LOS AJUSTES EX POST

Con ocasión del devengo de la retribución variable, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones realizará un análisis para detectar si existen evidencias que, de acuerdo con los criterios establecidos en esta Política Retributiva, pudieran desencadenar la aplicación de los ajustes ex post. Realizado el análisis pertinente, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones elevará, en su caso, al Consejo Rector una propuesta de aplicación de los ajustes ex post, identificando a los afectados y el porcentaje aplicable.

El Consejo Rector notificará a los afectados, otorgándoles un plazo mínimo de quince (15) días naturales para formular alegaciones, y, una vez adoptado el acuerdo, será comunicado por escrito, indicando conceptos afectados, importe y procedimiento.

El Consejo Rector será el órgano competente para determinar si procede la aplicación de los ajustes y a qué miembros del Colectivo Identificado afecta. En caso de acordarse la aplicación de los ajustes ex post, el Consejo determinará la cuantía objeto de reducción y/o devolución conforme a los criterios del apartado 3 de este Anexo, de forma que la cláusula *malus* se aplicará mediante reducción del importe diferido o de los instrumentos concedidos y la cláusula *clawback* implicará la devolución de cantidades o instrumentos.

Si los instrumentos ya se hubieran liquidado, el miembro del Colectivo Identificado afectado deberá devolver su valor a la fecha de finalización del periodo de retención.