

POLÍTICA DE REMUNERACIONES ASOCIADA A LA GESTIÓN DEL RIESGO

Tipo: 2. Políticas

Área: 21. Gestión de Personas

Tema: 002. Política de remuneraciones asociada al riesgo

Aprobación del documento: Comité de Nombramientos y
Retribuciones

Firma: Según acta de reunión celebrada el 29/01/2021

Código: 2.21.002



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

2. ÁMBITO SUBJETIVO

3. GOBIERNO CORPORATIVO

3.1. CONSEJO

3.1.1. FUNCIONES

3.1.2. REMUNERACIÓN

3.2. COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

3.3. UNIDADES DE CONTROL Y GESTIÓN

3.3.1. FUNCIONES COMUNES

3.3.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS

3.3.3. REMUNERACIÓN

4. ALINEACIÓN CON EL RIESGO

4.1. REQUERIMIENTOS GENERALES DE ALINEACIÓN CON EL RIESGO

4.2. PROHIBICIONES

4.3. RETRIBUCIÓN FIJA Y RETRIBUCIÓN VARIABLE: COMPONENTES

4.4. REQUISITOS COMUNES PARA EL PROCESO DE ALINEACIÓN CON EL RIESGO

4.4.1. HORIZONTE TEMPORAL

4.4.2. AJUSTE DEL RIESGO Y CÁLCULO PLURIANUAL

4.4.3. NIVELES DE MEDICIÓN DEL RIESGO Y EL DESEMPEÑO

4.4.4. MEDIDAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

4.4.5. MEDIDAS DISCRECIONALES

4.5. PROCESO DE AJUSTE

5. PROCESO DE PAGO

5.1. RETRIBUCIÓN DIFERIDA Y NO DIFERIDA

5.2. INCORPORACIÓN EX-POST DEL RIESGO PARA LA REMUNERACIÓN VARIABLE

5.2.1. CLAUSULAS MALUS

5.2.2. CLAUSULAS CLAW-BACK

6. TRANSPARENCIA

6.1. DIFUSIÓN INTERNA

6.2. DIFUSIÓN EXTERNA

7. INFORME INDEPENDIENTE

8. ENTRADA EN VIGOR



1. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo (en adelante, “la Política”) viene a dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Directiva 2006/48/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2006 (en adelante, CRD), tras las modificaciones incorporadas en los anexos V y XII por la Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010 (CRD3), transpuesta al ordenamiento español a través del Real Decreto 771/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras.

Igualmente esta Política de Remuneraciones está ajustada las disposiciones establecidas en el Capítulo V (artículos 32, 33 y 34) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y las disposiciones contenidas en el Capítulo IV del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014.

Estas Políticas a su vez incorporan los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos órganos internacionales, entre los que cabe destacar los siguientes:

- Los Principios para las buenas prácticas en materia de remuneración, del Foro de Estabilidad Financiera, que el G-20 se comprometió a respaldar y aplicar. Estos principios fueron objeto de desarrollo el 25 de septiembre de 2009 a través de un conjunto de estándares de implementación.
- Los Principios de alto nivel para las Políticas de Remuneraciones, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 20 de abril de 2009.
- La Recomendación de la Comisión Europea sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros, de 30 de abril de 2009, publicada junto a la Recomendación que complementa las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE en lo que atañe al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa.
- Las Guías para Políticas y Prácticas de Remuneración, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 10 de diciembre de 2010, desarrolladas en cumplimiento del mandato contenido en CRD con el objeto de ofrecer a las entidades financieras afectadas las pautas necesarias para la materialización de las exigencias recogidas en los nuevos anexos V y XII de la CRD, así como para su supervisión por parte de las autoridades competentes.
- Gama de metodologías para la alineación de riesgo y desempeño en la remuneración, del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea. Este documento analiza las metodologías utilizadas por las entidades para la incorporación de variables de riesgo al cálculo de las remuneraciones.
- Las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID emitidas por ESMA. La entidad toma como referencia las directrices recogidas en este documento para garantizar la coherencia y la mejora del cumplimiento de los requisitos vigentes en MiFID en materia de conflictos de interés y normas de conducta en el ámbito de la remuneración.

Los documentos anteriores recogen la necesidad de que las entidades financieras cuenten con una política de remuneraciones, aprobada por su órgano de administración, en la que se alineen los objetivos propios del personal con los intereses a largo plazo de su entidad, descartando así una asunción excesiva de riesgos.



Esta Política debe entenderse como un instrumento para el gobierno interno y la gestión de riesgos de Caixa Popular (en adelante, la Caja o la Entidad), sin perjuicio de los principios generales del Derecho contractual y laboral nacional, así como de la aplicación de acuerdos de empresa o del Convenio Colectivo.

La CRD sitúa este ejercicio en el contexto del proceso de autoevaluación del capital (tal y como se deriva del Pilar II del Nuevo Acuerdo de Capital de Basilea), que incluye una evaluación de todos los riesgos a los que puede estar expuesta una entidad, incluidos, en este caso, los derivados de sus prácticas de remuneración.

La presente Política viene a dar cumplimiento a las referidas exigencias en el seno de la Entidad. En su diseño se ha tomado en consideración el principio de proporcionalidad previsto en el considerando 4 de la CRD3 y en el artículo 22, la sección 11 del anexo V y la parte 2 del anexo XII de la CRD.

En aplicación de los citados preceptos, se ha considerado que, atendiendo a su dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de su actividad, la Caja es una entidad no compleja, por lo que se justifica una aplicación proporcionada de los principios de remuneración y por tanto, la no aplicación de algunas disposiciones a determinados colectivos, de conformidad con lo establecido en las Guías para Políticas y Prácticas de Remuneración, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 10 de diciembre de 2010.

2. ÁMBITO SUBJETIVO

La Política de Remuneraciones alineada al riesgo de Caixa Popular, resultará de aplicación al siguiente colectivo de personas:

a) Los miembros del Equipo Directivo de la Entidad se dividirán en Grupo I y II atendiendo a los siguientes aspectos:

- El nivel de responsabilidad;
- El alcance de las obligaciones que pueda tener que aceptar un empleado que asuma riesgos en nombre de la institución;
- El grupo de personas que individual o colectivamente disponen de un grado significativo de influencia en el perfil de riesgo de la Entidad;
- El peso de cada una de las líneas de negocio en términos del volumen de los activos asignados a cada una de ellas, en relación con el total de los activos de la Entidad.

La composición de los grupos será:

- Grupo I: Director General y los miembros del Consejo Rector que sean Socios de Trabajo
- Grupo II: Resto de miembros del Equipo de Dirección.

b) Los responsables de las unidades de control y gestión:

- Cumplimiento Normativo
- Auditoría Interna
- Gestión de Personas



- Control de Riesgos
- c) Todos los responsables de unidades cuyas funciones tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y personas con una remuneración global que las incluya en el mismo baremo salarial que el de los altos directivos y las personas que asumen riesgos.

La aplicación del principio de proporcionalidad en la Política puede conducir a la neutralización de algunos requisitos como consecuencia del perfil de riesgo, la propensión al riesgo y la estrategia de la institución. Concretamente esto significa que para algunas categorías de dicho personal, se prescinde de aplicar los requisitos relativos a:

- Diferimiento;
- Incorporación ex post del riesgo a la remuneración variable.

A los miembros del Grupo I les será de aplicación íntegramente la Política de remuneraciones salvo el diferimiento para aquellos supuestos en los que la remuneración variable sea inferior al 30% de la remuneración total o superior a 50.000 €.

Al Grupo II no les resultará de aplicación el apartado 5 de esta Política relativo al proceso de pago y en concreto, al diferimiento de la retribución variable, debido a limitada capacidad de influencia en el perfil de riesgo de la entidad.

Los responsables de las unidades de control y gestión y los responsables de unidad indicados en el apartado b) y c) anterior se someterán a las reglas de remuneración previstas en el apartado 3.3 de esta Política.

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

A efectos de la aplicación de las Directrices sobre Políticas y Prácticas de Remuneración en el ámbito de la normativa MiFID mencionadas en la introducción de esta Política, en materia de prácticas de remuneración MiFID, se entenderá que forman parte del colectivo de personas que participan en la comercialización y diseño de instrumentos financieros (en adelante, Personal Competente), las siguientes:

- El Director General
 - Los Directores de los Departamentos de Negocio
 - El Responsable de Atención al Cliente
-



3. GOBIERNO CORPORATIVO

3.1. CONSEJO RECTOR

3.1.1. FUNCIONES

El Consejo Rector tiene constituido en su seno una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, encargado de proponer la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.

3.1.2. REMUNERACIÓN

La remuneración del Consejo de Rector será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento. Actualmente los miembros del Consejo Rector, únicamente perciben dietas por asistencia o funciones de representación y compensación de gastos de viaje.

3.2. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano encargado de proponer la política general de remuneraciones, al Consejo Rector.

El Comité tendrá como funciones principales las siguientes:

1. Proponer el esquema general de la compensación retributiva de la entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como al sistema de su percepción.
2. Aprobar la política de 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 de remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión.
6. Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de éste cada año a la Junta General Ordinaria de Socios, en el caso de que las remuneraciones no sean exactamente las dietas diarias de asistencia previstas en los Estatutos Sociales y hubiese diferencia de importe en función del grado de dedicación a la Entidad, excluyendo la mera asistencia a los comités constituidos dentro del seno del Consejo Rector y reuniones o actos a los que asistan en el desempeño de sus funciones en su calidad de Consejeros de la Entidad.
7. Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Entidad y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de



Relevancia Prudencial). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.

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

El régimen de composición y funcionamiento de la Comisión será establecido por su propio reglamento interno.

3.3. UNIDADES DE CONTROL Y GESTIÓN

3.3.1. FUNCIONES COMUNES

Corresponderá a las unidades de control y gestión previstas en este apartado asistir a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuando se le requiera, en la determinación de la estrategia global de remuneración aplicable a la Entidad, teniendo en cuenta la promoción de una gestión del riesgo efectiva.

3.3.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS

Las unidades de control y gestión asumirán las siguientes funciones específicas:

a) Gestión de Personas:

- Proponer la Política a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como sus modificaciones posteriores.
- Coordinar el seguimiento de la aplicación de la Política y evaluar su funcionamiento.
- Custodiar los contratos de trabajo.
- Elaborar el informe anual de remuneraciones y llevar a cabo el resto de acciones a que se refieren los capítulos 5 y 6 de esta Política.

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

c) Cumplimiento Normativo:

- Analizar cómo afecta la estructura de remuneraciones al cumplimiento de la normativa y políticas internas por parte de la Entidad.
- Validar que el diseño de los modelos y esquemas retributivos se alinean con los requisitos de MiFID en materia de normas de conducta y conflicto de interés.

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



3.3.3. REMUNERACIÓN

La remuneración de las unidades de control y gestión seguirá los siguientes principios:

- a) El método para determinar la remuneración de las personas relevantes de las unidades de control y gestión no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- b) El nivel de remuneración de los empleados de las unidades de control y gestión deberá permitir a la Entidad contratar personal cualificado y con experiencia para estas funciones.
- c) La relación entre remuneración fija y variable del personal de las unidades de control y gestión deberá ponderarse a favor de la remuneración fija.
- d) Si reciben remuneración variable, esta parte deberá estar basada en objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión. En ningún caso la remuneración variable será superior al 30% del total de la retribución.
- e) La retribución de los responsables de las unidades de control y gestión será supervisada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

4. ALINEACIÓN CON EL RIESGO

4.1. REQUERIMIENTOS GENERALES DE ALINEACIÓN CON EL RIESGO

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo de Caixa Popular. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados.

La valoración de los resultados se realizará, siempre y cuando sea posible, en un horizonte plurianual, garantizando de esta manera que se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparte a lo largo del ciclo económico subyacente de la entidad y sus riesgos empresariales.

En lo que respecta a los planes de pensiones, la entidad no dispone de un Plan de Pensiones para los empleados.

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

En el diseño de esta política se han considerado las directrices de ESMA sobre remuneraciones, con el objeto de evitar los conflictos de interés y alinearse con el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean dañados por



las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la empresa en el corto, medio y largo plazo.

Por otro lado, la entidad establecerá controles adecuados para el cumplimiento de sus políticas y prácticas de remuneración, con el fin de garantizar que éstas obtienen los resultados deseados. Los controles deberán aplicarse en el conjunto de la empresa, y someterse a revisiones periódicas, pudiendo incluir la satisfacción del cliente (interno o externo) como uno de los criterios de carácter cualitativo. En virtud de todo lo expuesto la presente Política se ha diseñado con el objetivo de prevenir una excesiva asunción de riesgos, fortalecer la consistencia de la misma con una efectiva gestión del riesgo y prevenir los posibles conflictos de interés.

4.2. PROHIBICIONES

- a) Remuneración variable garantizada. La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables. Con carácter excepcional, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo.
- b) Pagos por rescisión anticipada. Las indemnizaciones en caso de despido pactadas en contrato (blindajes) se determinarán conforme a un procedimiento de cálculo tasado, en línea con las estructuras generales de gobierno de la Entidad en materia de empleo.
- c) Estrategias de cobertura o seguros. No se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable.

4.3. RETRIBUCIÓN FIJA Y RETRIBUCIÓN 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) Retribución fija (incluyendo la remuneración adicional a la establecida en los acuerdos de empresa y convenio colectivo, pudiéndose denominar Baremo, Plus Categoría o Plus Puesto, en función de la responsabilidad del empleado).
- b) Retribución variable basada en objetivos y desempeño.
- c) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

La retribución fija 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.

La retribución variable estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos variarán anualmente conforme a lo definido por la dirección de la entidad en la norma anual de incentivos.

La Dirección General con asesoramiento de la Dirección de Gestión de Personas determinará el ratio máximo entre el componente variable y el componente estable de la remuneración para cada una de las categorías de personal del colectivo identificado



y el personal competente respectivamente en el apartado 2, de la presente Política, así como sus posibles excepciones, atendiendo a los mínimos legales garantizados por el Convenio Colectivo, o acuerdos colectivos de empresa. Dichos ratios o excepciones deberán ser informados a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

4.4. REQUISITOS COMUNES PARA EL PROCESO DE ALINEACIÓN CON EL RIESGO

Gestión de Personas diseñará y propondrá al Comité de Nombramientos y Remuneraciones un sistema de alineación con el riesgo de la remuneración variable que será verificado por el área de Riesgos y que respetará los siguientes criterios:

4.4.1. HORIZONTE TEMPORAL

Para la evaluación del desempeño y el riesgo se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Entidad en su conjunto. En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con el ciclo económico de la Entidad.

4.4.2. AJUSTE AL RIESGO Y CÁLCULO PLURIANUAL

Colectivo Identificado:

Serán objeto de esta valoración plurianual de la retribución variable los miembros del Grupo I, debido a que sus actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad.

- El ciclo plurianual establecido para el cálculo de la percepción de la retribución variable se ajustará al horizonte temporal del Plan Estratégico aprobado por el Consejo Rector. En caso de ausencia de Plan Estratégico, el ciclo plurianual será de tres años.
- Se deberá tener en cuenta la solidez de los resultados obtenidos, los riesgos asumidos para su consecución y su previsible materialización en el medio y largo plazo.

Métrica:

- La plurianualidad afectará al 10% de la parte correspondiente a los objetivos cuantitativos de la retribución variable (variable cuantitativo).
- Si el primer período del ciclo plurianual se cumple con los presupuestos de resultados y los parámetros de riesgo establecidos en los objetivos cuantitativos individuales del mencionado colectivo, se percibirá el 100% de la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad.
- Si en el segundo año del ciclo a evaluar, se cumple con los presupuestos de resultados y los parámetros de riesgo establecidos en los objetivos cuantitativos individuales del mencionado colectivo, se percibirá el 100% de la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad. Si por el contrario,



no se cumple con los presupuestos de resultados, o no se cumple con los parámetros de riesgo establecidos, no se percibirá la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad en ese ejercicio ni en los ejercicios posteriores.

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

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

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

Aquellos miembros del colectivo identificado del Grupo I a los que les sea de aplicación el diferimiento establecido en el punto 5 de la Política de remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo y en caso de que sea necesario realizar el ajuste por plurianualidad, se aplicará minorando la parte diferida de la retribución variable.

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

4.4.3. NIVELES DE MEDICIÓN DEL RIESGO Y EL DESEMPEÑO

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

4.4.4. MEDIDAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos.

Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen algunas de las métricas y limitaciones definidas en el Manual de Apetito al Riesgo.

Los resultados cualitativos incluirán medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a las políticas de gestión de la Caja, cumplimiento de la normativa externa e interna, liderazgo, capacidad directiva, trabajo en equipo, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

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

a) Objetivos de carácter cuantitativo:

Los objetivos cuantitativos seleccionados serán los siguientes y su valor coincidirá con los indicados en el Manual de Apetito al Riesgo:

- Ratio Cet1
- Ratio Morosidad
- Ratio de Eficiencia



- Ratio ROA

c) Objetivos de carácter cualitativo:

Los objetivos cualitativos serán las métricas utilizadas por la organización para evaluar:

- El nivel de responsabilidad del puesto
- La valoración del servicio prestado
- La evaluación del desempeño
- La consecución de objetivos
- Cumplimiento de la normativa externa e interna.

4.4.5. MEDIDAS DISCRECIONALES

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

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

En términos generales, la retribución variable en ningún caso se considerará consolidable.

4.5. PROCESO DE AJUSTE AL RIESGO

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

Corresponderá a las Áreas de Riesgos y Gestión de Personas diseñar y proponer un sistema de evaluación del riesgo basado en las medidas anteriormente señaladas.

5. PROCESO DE PAGO

Como criterio general, la liquidación de los incentivos, siempre que los procesos operativos lo permitan, se llevará a cabo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al devengado.

5.1. REMUNERACIÓN DIFERIDA Y NO DIFERIDA

Cuando la retribución variable de un miembro del colectivo identificado en el apartado 2 de esta Política, supere el 30% de la retribución estable o sea superior a 50.000 €, la Entidad diferirá un 40% de la retribución variable por un periodo de tiempo de tres



años, en función del ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y la actividad de cada empleado, salvo las excepciones previamente indicadas.

En caso de que la cuantía de la remuneración variable supere de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España, la Entidad diferirá como mínimo el 60% del pago de la misma.

Corresponderá al Área de Gestión de Personas identificar los casos en que procede el diferimiento, así como el porcentaje de retribución a diferir y el periodo de diferimiento por cada empleado. De estas decisiones, que estarán debidamente documentadas, se informará periódicamente a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A efectos de aplicar las reglas anteriores se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La parte diferida de la retribución variable se dividirá en tres partes iguales.
- b) El pago del primer tercio no se producirá antes de doce meses a contar desde la fecha de pago de la parte no diferida.
- c) El periodo mínimo que debe transcurrir entre los distintos pagos deberá ser de un año.

5.2. INCORPORACIÓN EX POST DEL RIESGO PARA LA REMUNERACIÓN VARIABLE

5.2.1. CLÁUSULAS MALUS

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Caja y si se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

El método a emplear en Caixa Popular como técnica para la aplicación del ajuste del riesgo ex post será el *malus*. Se entiende por tal toda técnica que impida el vencimiento del total o parte de una remuneración diferida.

Está previsto que los empleados o directivos afectados por el diferimiento perderán el derecho a cobrar los importes de retribución variable diferidos y pendientes de pago en las siguientes situaciones:

- Sustitución de administradores acordada por el Banco de España.
- Cuando se evidencie un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero por parte de la Entidad o la unidad de negocio correspondiente.
- En caso de existir fallos significativos y graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente.

5.2.2. CLÁUSULAS CLAW-BACK:

Atendiendo a la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de Caixa Popular, se ha determinado su consideración como una entidad no compleja. En este sentido, se justifica la aplicación del principio de proporcionalidad, en virtud del cual se ha establecido la aplicación de la cláusula claw-back solamente en ciertos miembros del colectivo identificado. Las cláusulas mencionadas a continuación les



será de aplicación solamente a aquellos miembros que pertenezcan al Grupo I del Colectivo Identificado, por ser éstos quienes toman las principales decisiones estratégicas para la Entidad.

Se entiende por claw-back la obligación por parte de los miembros afectados de devolver a la Entidad la remuneración variable que ya ha sido abonada en las siguientes situaciones:

- Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
- Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo.
- Reformulación material de los estados financieros del Grupo, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio
- Condena penal o sanción administrativa que inhabilite para el ejercicio de funciones bancarias.

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

6. TRANSPARENCIA

6.1. DIFUSIÓN INTERNA

El Área de Gestión de Personas 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.

6.2. DIFUSIÓN EXTERNA

De conformidad con lo dispuesto en la Circular 3/2008, de 22 de mayo, sobre determinación y control de los recursos propios mínimos, Caixa Popular publicará la información relativa a esta Política en el documento denominado "Información con relevancia prudencial" y en la web corporativa.

7. INFORME INDEPENDIENTE

Al menos una vez al año, Caixa Popular hará una evaluación independiente sobre la política retributiva de los administradores y del Comité de Dirección de la entidad, así como el resto del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, que incorporará, la Alta Dirección, responsables de funciones de control y otros tomadores de riesgo relevantes.



Dicho informe será elevado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su correspondiente aprobación.

8. ENTRADA EN VIGOR

La revisión de la presente Política será con efectos del presente ejercicio 2021.



ANEXO I

Los empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Entidad constituyen, junto con los que ejercen funciones de control, el denominado “colectivo identificado”, cuya composición es la siguiente:

Miembros del “colectivo identificado”
Director General
Directora Financiera
Director de Negocio
Director de Riesgos
Director de Gestión de Personas
Director de Organización
Director de Comunicación
Director de Auditoría Interna
Director de Asesoría Jurídica y Secretaría General
Directores de Zona
Director Banca Empresa
Director Banca Privada
Director Responsabilidad Social y relaciones institucionales
Responsable Unidad de Cumplimiento Normativo
Responsable Unidad Gestión Integral del Riesgo
Miembros del Consejo Rector Socios de Trabajo (*)

(*) Miembros del Consejo Rector: No se incluyen en dicho colectivo el resto de Consejeros en la medida que no perciben ninguna remuneración de la Entidad.

Durante el ejercicio 2020 las remuneraciones del colectivo identificado fueron las siguientes (cifras en miles de euros), sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual o superior al millón de euros ni importe alguno en concepto de indemnización por despido:

Remuneración 2019	Abonada	Diferida	Total
Fija	1.682	0	1.682
Variable	326	0	326

Durante 2020 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 15,1 miles de euros, con el consiguiente desglose:

Nombre	Importe
D. Amadeo Ferrer Bayarri	2,8
D. Felix Pont Suñer	0,9
D. Francisco J. Perales Aparicio	3,0
D. Clemente Morales Gutierrez	2,1
D. Enrique Cerezo Cebrián	3,0
D. Manuel Villanueva	0,6
D ^a Concepción López	2,6

Todas las dietas fueron percibidas por la Cooperativa a la que representa el Consejero.