

# POLÍTICA GENERAL DE RETRIBUCIONES DE TODO EL PERSONAL

1. Introducción .....	3
2. Ámbito de aplicación .....	3
2.1 Normativa aplicable.....	3
2.2 Ámbito societario .....	4
2.3 Ámbito personal .....	4
3. Objetivos de la Política Retributiva .....	4
4. Principios generales de la política retributiva aplicable a todo el personal .....	5
5. Sistema de remuneración aplicable en la Caja .....	7
5.1 Aspectos generales.....	7
5.2 Salario fijo.....	7
5.3 Retribución variable .....	7
5.3.1 Proporción con respecto a la retribución fija.....	7
5.3.2 Descripción del sistema de retribución variable anual .....	8
5.3.3 Descripción del sistema de retribución variable plurianual .....	8
5.4 Beneficios sociales.....	8
6. Indemnizaciones.....	9
7. Cláusulas de no competencia post contractual.....	9
8. Compromisos por pensiones .....	9
9. Requerimientos aplicables a la retribución variable del colectivo identificado.....	9
9.1 Proporción con respecto de la Retribución Fija .....	9
9.2 Ajustes Ex Ante .....	10
9.3 Funciones de Control.....	10
9.4 Cláusula de diferimiento .....	10
9.5 Pago en instrumentos y periodos de retención .....	10
9.6 Cláusula de reducción de la retribución variable (malus) .....	11
9.7 Cláusula de recuperación de la retribución variable (clawback).....	11
9.8 Pagos por rescisión anticipada de contratos.....	11
9.9 Beneficios Discrecionales de Pensiones .....	13
9.10 Prohibición de operaciones de cobertura .....	13
9.11 Aplicación del Principio de Proporcionalidad.....	14
10. Gobernanza .....	14
11. Duración y evaluación de la política .....	15
12. Ley aplicable e interpretación de la Política.....	16
13. Aprobación y entrada en vigor .....	16
ANEXO I .....	17

## **1. Introducción**

---

Cajasiete, Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito (“Cajasiete”, la “Caja” o la “Entidad”), es una entidad financiera cooperativa de crédito que tiene por objeto desarrollar la actividad de banca minorista o banca comunitaria.

Se define por tanto como una entidad pequeña y no compleja que desarrolla su actividad en las siete islas canarias y su filosofía de negocio consiste en invertir prestando los recursos que es capaz de captar en el mercado minorista, manteniendo una liquidez holgada para que no sea necesario acudir a mercados mayoristas.

Como cooperativa de crédito persigue la permanencia en el tiempo para dar servicio a sus socios y clientes, siendo conservadores en el aspecto económico y progresistas en el aspecto social. Su misión es contribuir al desarrollo sostenible de canarias, satisfaciendo las necesidades financieras de las personas y siendo fieles a sus valores

La Caja establece los criterios contenidos en el presente documento en materia de compensación salarial y beneficios promoviendo una gestión estratégica de la remuneración total y su ritmo de evolución, con pautas que permitan dirigir la evolución de los resultados con mayor flexibilidad y eficiencia.

El presente documento recoge la Política Retributiva de la Caja (la “Política Retributiva” o la “Política”) dando cumplimiento a la normativa europea y española en vigor. En ella se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la Política, la periodicidad de su revisión con el fin de adaptarla a las condiciones de mercado y los nuevos desarrollos normativos, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo, los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados a los empleados de la Caja.

## **2. Ámbito de aplicación**

---

### **2.1 Normativa aplicable**

La normativa de ordenación, supervisión y solvencia a nivel europeo y su transposición al ordenamiento jurídico español impone a las entidades de crédito determinadas obligaciones en cuanto al régimen retributivo de los miembros del personal que se considera que, por sus decisiones, tienen incidencias en el perfil de riesgo de las entidades.

Como consecuencia del nuevo marco normativo en materia de remuneraciones aplicable a entidades de crédito introducido por la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2019/878, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 (“CRD V”), la presente Política se encuentra adaptada a la Directiva 2013/36/UE, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y empresas de inversión (“CRD IV”) y el Reglamento (UE) 575/2013 (“CRR”), así como, por la transposición de la CRD V al ordenamiento jurídico español, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (“LOSS”), el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla dicha la LOSS, y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España.

Igualmente, se han tenido en cuenta todas las directrices establecidas por la Autoridad Bancaria Europea (EBA por sus siglas en inglés) que están en vigor y que han sido actualizadas recientemente.

Con base en todo ello, con el presente documento se procede a la adaptación a la normativa en vigor de la Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo de la Caja, teniendo en

consideración el tamaño de la misma, su organización interna y la naturaleza, el alcance, la complejidad y los riesgos de sus actividades.

## **2.2 Ámbito societario**

A los efectos de esta Política, se entenderán incluidas en la Política Retributiva todas las sociedades que dentro de su perímetro de consolidación estén sujetas a la normativa prudencial.

En concreto, y a fecha de aprobación y actualización de la presente Política, ésta es aplicable a Cajasiete, Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito.

## **2.3 Ámbito personal**

La presente Política Retributiva se aplicará a todos los empleados de la Caja, incluidos los miembros del Colectivo Identificado. En este sentido, existen especificidades aplicables a las siguientes categorías de profesionales que integran la Caja:

- **Miembros del Consejo Rector.** Los aspectos básicos del sistema retributivo de los miembros del Consejo Rector se regulan en un documento separado aprobado por la Asamblea General.

Sin perjuicio de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector, a los consejeros por su condición de miembros del colectivo identificado de la Entidad (“Colectivo Identificado”) les es de aplicación lo establecido en la presente Política para el mismo.

Los consejeros, que a su vez son empleados de la Caja, perciben su remuneración según el puesto de trabajo que ocupan y tienen establecido de manera independiente a las remuneraciones indicadas en la Política de remuneraciones del Consejo Rector.

- **Aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad,** entre los que se incluyen los miembros del consejo de administración y de la alta dirección, el personal con responsabilidad de dirección con respecto a las funciones de control o unidades de negocio importantes, así como todos aquellos empleados que perciban remuneraciones significativas, conforme a los criterios cuantitativos que se definen en la Política de determinación del Colectivo Identificado.

La determinación concreta e individualizada de la composición del Colectivo Identificado de Cajasiete será llevada a cabo en cada momento por el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Remuneraciones, de acuerdo con la Política de determinación del Colectivo Identificado de Cajasiete que a estos efectos la Caja ha aprobado.

- El resto de personal.

## **3. Objetivos de la Política Retributiva**

---

La principal finalidad de esta Política es la de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector, aplicable a todos los empleados de la misma.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Caja a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de Cajasiete incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos.

De acuerdo con lo anterior, la Política Retributiva persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que la Caja pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro

del marco en que desarrolla su actividad, todo ello, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Así, esta Política establece una clara distinción entre los criterios para el establecimiento de:

- La remuneración de base fija, que refleja principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y
- La remuneración variable, que refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo dispuesto en la descripción de funciones del empleado como parte de las condiciones de trabajo.

#### **4. Principios generales de la política retributiva aplicable a todo el personal**

---

La presente Política Retributiva de Cajasiete debe ser compatible con:

- Una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado, y,
- La estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.

Con el fin de velar por que la Caja cuente con una política retributiva adecuada para sus empleados de conformidad con la normativa vigente y convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Caja, la presente Política Retributiva 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.
- El sistema de remuneración distingue de forma clara los criterios para el establecimiento de los distintos componentes de la remuneración global.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja recompensando la dedicación y la responsabilidad asumida por los empleados de la Entidad a través de una remuneración competitiva.
- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano de dirección, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Promover comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo a través de, entre otros, factores medioambientales, sociales y de gobernanza (“ESG”).
- Evaluación periódica interna.
- 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 órgano de dirección de la remuneración de los 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.
- La Política promoverá una gestión salarial igualitaria e imparcial que garantice en todo momento las prácticas de remuneración no discriminatorias en cuanto al género, la edad, la cultura, la religión y la raza.

Partiendo de estos principios generales, la Política Retributiva atiende a los siguientes fundamentos en materia de remuneración variable:

- Los esquemas de remuneración presentan una relación equilibrada y eficiente entre la parte fija y la variable, de tal modo que aquélla constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total como para que, en su caso, la remuneración variable pueda llegar incluso a ser suprimida totalmente en caso de que sean de aplicación cláusulas de reducción o de recuperación de la remuneración de acuerdo con las especificaciones incluidas en los apartados 9.6 y 9.7 de la presente Política y en la Política de aplicación de cláusulas de reducción y recuperación de la retribución variable.
- La remuneración variable está vinculada a la obtención de resultados consolidados en el tiempo, combinando los particulares del empleado con los específicos de su área, así como con los resultados globales de la Caja.
- Se tienen en consideración los riesgos actuales y futuros de la Caja, el nivel de capitalización, la liquidez, la rentabilidad, la calidad de los activos y los riesgos de sostenibilidad (“ESG”), entre otros, sin alentar la asunción de riesgos excesivos y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo. En concreto, para los asesores financieros la remuneración variable fomenta el asesoramiento en relación con los riesgos de sostenibilidad.
- Parte de la remuneración variable derivada de los planes de incentivos personales, tanto anuales como plurianuales, se concede en aportaciones al capital social de la Entidad con la finalidad de alinear los intereses de los empleados y accionistas.
- Adicionalmente, el personal que ejerza funciones de control dentro de la Caja es independiente de las unidades de negocio que supervisa, cuenta con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y es remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controla.
- Se inserta como objetivo que el sistema de remuneración tenga en cuenta la buena gestión y aplicación de sistema del compliance penal instaurado en la Caja.
- La remuneración de los miembros encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento normativo es supervisada directamente por el Comité de Remuneraciones y la Comisión de Auditoría y Riesgos.

Por lo general los empleados no percibirán ningún tipo de retribución variable garantizada. No obstante, la Caja podrá considerar excepcionalmente su conveniencia en el caso de contratar a nuevos empleados o profesionales, siempre que Cajasiete posea una base de capital sana y sólida y su aplicación se limite al primer año de vigencia del contrato.

Todos los sistemas de incentivos implantados por Cajasiete han sido diseñados con el fin de evitar que puedan incitar a los empleados que los perciben a anteponer sus propios intereses en detrimento del interés y las necesidades de los clientes, cumpliendo así con lo establecido en la Directiva MiFID<sup>1</sup> y en las Directrices de la Autoridad Europea de Valores sobre políticas y prácticas de remuneración (“Directrices ESMA”).

La remuneración del personal que ejerza funciones relacionadas con la oferta o suministro de productos y servicios bancarios a los consumidores, incluido el servicio especializado de atención al cliente (“SAC”) o el personal implicado en la concesión y seguimiento de créditos, estará orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, y evitar los conflictos de intereses

---

<sup>1</sup> Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por las que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE.

en las relaciones con los consumidores. En particular, la misma debe contemplar objetivos cualitativos con una significación adecuada que fomenten que dicho personal siempre actúe en interés de los clientes

## **5. Sistema de remuneración aplicable en la Caja**

---

La Política y las prácticas retributivas en ella incluidas regirán la remuneración global a satisfacer y serán de aplicación a todos los empleados de Cajasiete.

### **5.1 Aspectos generales**

La presente Política incluye los siguientes elementos:

- Remuneración fija basada en la responsabilidad y trayectoria profesional del empleado, constituyendo una parte relevante de la retribución total.
- Remuneración variable vinculada a los objetivos previamente determinados y que tiene en consideración una gestión prudente de los riesgos presentes y futuros.
- Beneficios sociales.

### **5.2 Salario fijo**

Todo empleado tendrá un salario fijo que reflejará principalmente tanto la experiencia profesional pertinente como la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y en todo caso, de acuerdo con los puestos de nivel de responsabilidad asimilables (determinado por el Convenio Colectivo del sector aplicable). Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el empleado y la Caja en el momento de su contratación y será revisable anualmente en caso de ser procedente.

En relación con los miembros del Colectivo Identificado, se tendrá en cuenta el nivel de responsabilidad asimilable de acuerdo con el sector, con aquellas entidades consideradas comparables y atendiendo a las condiciones contractuales del personal perteneciente a tal Colectivo.

El salario fijo se percibirá de acuerdo con las estipulaciones vigentes según el Convenio Colectivo aplicable o acuerdo especial al efecto.

### **5.3 Retribución variable**

Para todos o parte del personal de la Caja podrá establecerse una remuneración variable que reflejará un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo dispuesto en la descripción de funciones del empleado como parte de las condiciones de trabajo. Los sistemas de retribución variable implantados en la Entidad junto con la descripción de los componentes y el personal al que va dirigido se encuentran recogidos en el Plan de Retribución Variable de la Caja (Plan de Retribución Variable 2021-2023), y son:

- Plan de Retribución Variable Anual.
- Plan de Retribución Variable Trienal.

#### **5.3.1 Proporción con respecto a la retribución fija**

El porcentaje de retribución variable máxima que resultará de aplicación en la Caja será el que se fije cada año por el Consejo Rector al aprobar el Plan de Retribución Variable, a propuesta del Comité de Remuneraciones y supervisado por la Comisión de Auditoría y Riesgos. En este sentido, serán de aplicación las siguientes prerrogativas:

- Como regla general, la Entidad ha decidido limitar el componente variable de tal manera que no será superior al 50 por 100 de los componentes fijos de la remuneración total de cada empleado. A estos efectos, se computará dentro de este porcentaje el total de

retribución variable (a excepción de los pagos por rescisión anticipados del contrato) incluyendo, entre otros, la retribución variable plurianual.

- Excepcionalmente y siempre de un modo plenamente justificado, razonado y motivado por parte del Comité de Remuneraciones, se podrá aumentar dicho límite hasta el 100 por 100 de los componentes fijos de la remuneración total de cada empleado.

### **5.3.2 Descripción del sistema de retribución variable anual**

El Consejo Rector podrá aprobar, a propuesta del Comité de Remuneraciones, la implantación de un sistema de retribución variable anual que aplique en determinado ejercicio o a varios ejercicios para todos o parte de sus empleados.

El importe de la retribución variable anual se determinará en función de los parámetros que se fijen cada año al aprobar el sistema de retribución variable del ejercicio. Asimismo, la regulación de dicha retribución variable anual estará contenida en el Plan de Retribución Variable anual, que complementa la presente Política General de Retribuciones de todo el personal.

A fecha de aprobación y actualización de la presente Política, la Caja cuenta con un Plan de Retribución Variable Anual (como parte del Plan de Retribución Variable 2021-2023).

### **5.3.3 Descripción del sistema de retribución variable plurianual**

En línea con el apartado anterior, y siguiendo las recomendaciones existentes tanto en materia de buen gobierno corporativo como las directrices existentes en materia de remuneraciones vigentes a la fecha de aprobación de la presente Política, el Consejo Rector podrá aprobar, a propuesta del Comité de Remuneraciones y supervisado por la Comisión de Auditoría y Riesgos, la implantación de un sistema de retribución variable plurianual con las siguientes finalidades:

- Mejorar el valor de la Caja y de sus participaciones.
- Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Caja y sus riesgos empresariales.
- Retener a determinados empleados “clave” en la Caja.

En consecuencia, los planes de retribución variable plurianual que se implanten tendrán por objeto permitir a los empleados participantes en los mismos, percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos previamente determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario o en especie referenciado a la retribución fija.

A fecha de aprobación de esta Política, la Caja cuenta con un Plan de Retribución Variable Plurianual (como parte del Plan de Retribución Variable 2021-2023).

## **5.4 Beneficios sociales**

Todos o parte de los empleados de la Caja podrán disfrutar de una serie de beneficios sociales, bien por estar previstos en el Convenio Colectivo aplicable, bien por incluirse en los acuerdos alcanzados con el Comité de Empresa, o bien por ser concedidos por la Caja a un colectivo concreto (i.e. condiciones financieras preferentes, o, seguros de asistencia sanitaria o seguro colectivo de vida).

## **6. Indemnizaciones**

---

Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados o conductas indebidas.

Con carácter general, la política de la Caja respecto del reconocimiento de pagos por rescisión o blindajes será la de aplicar estrictamente las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en el caso de que por circunstancias excepcionales, y previo acuerdo del Consejo Rector, fuera reconocida una indemnización adicional de cuantía superior a algún empleado (i.e. como consecuencia de la suscripción de un contrato de alta dirección), ésta última quedará limitada a una cuantía máxima equivalente a dos (2) anualidades de la retribución fija del empleado, esto sin perjuicio del respeto a las condiciones pactadas con los empleados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Política.

En tal caso, el Consejo Rector deberá justificar las razones que motivan el reconocimiento de dicha indemnización, la adecuación de su importe y los criterios aplicados para su determinación.

La Caja no concederá indemnización a un miembro del personal que dimita voluntariamente o por incumplimiento evidente salvo que así se requiera en aplicación de la normativa laboral vigente.

## **7. Cláusulas de no competencia post contractual**

---

Los empleados que extingan su relación con la Caja podrán quedar sujetos a cláusulas de no competencia post-contractual de acuerdo con las estipulaciones existentes en sus contratos.

## **8. Compromisos por pensiones**

---

La política de pensiones de la Caja será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja.

El sistema de previsión social de la Caja aplicable con carácter general a todos sus empleados se instrumenta a través de un plan de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez.

## **9. Requerimientos aplicables a la retribución variable del colectivo identificado**

---

En cumplimiento de lo establecido en la normativa prudencial, la Caja establece determinadas medidas de gestión “ex ante” y “ex post” del riesgo, aplicables tanto en el caso de los miembros del Consejo Rector y de la alta dirección cualquiera que sea el importe de su retribución variable, como del resto de empleados que formen parte del Colectivo Identificado que reciban una retribución variable significativa.

A continuación, se establecen los requerimientos específicos que aplican al sistema de retribución variable tanto anual como trienal de las categorías del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de Cajasiete.

### **9.1 Proporción con respecto de la Retribución Fija**

La normativa vigente establece que la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado no será superior al 100 por 100 de los componentes fijos de la remuneración total de cada uno de ellos, salvo que la Asamblea General de Socios apruebe un nivel superior, no superior al 200 por 100 del componente fijo, en la forma, con los requisitos y siguiendo los procedimientos previstos en la normativa vigente.

## **9.2 Ajustes Ex Ante**

Cajasiete tendrá implantados una serie de mecanismos que permitan que en el momento de la evaluación del desempeño la remuneración variable podrá reducirse 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.

A este respecto, con carácter general, la retribución variable, diferida y no diferida, será modulada en función del beneficio anual sobre Activos Totales Medios ("ATM") efectivamente registrado.

En cualquier caso, la reducción de la remuneración variable se reducirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

## **9.3 Funciones de Control**

La remuneración de las funciones de control será predominantemente fija para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

Asimismo, la remuneración variable de este colectivo se fijará en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que queden bajo su control.

## **9.4 Cláusula de diferimiento**

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad establecido en el apartado 9.11 de la presente Política, una parte sustancial del elemento de remuneración variable significativa, en concreto, el 40 por 100, se diferirá durante un periodo de cuatro años, sujeta a los ajustes ex post por resultados y por evolución del riesgo, capital y liquidez de la Caja en ese periodo del que procedan adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del Colectivo Identificado.

En los supuestos particulares de los miembros del Consejo Rector y de la alta dirección, el porcentaje de diferimiento de la retribución variable aplicables será de hasta el 50 por 100.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los cuatro años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida, en cuatro anualidades, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

Para los miembros del Colectivo Identificado que perciban una cuantía de remuneración variable especialmente elevada, el porcentaje de remuneración variable diferida será del 60 por 100. A estos efectos, la Entidad establecerá el umbral de cuantía especialmente elevada teniendo en cuenta la remuneración media pagada en la Entidad, así como posibles umbrales establecidos por las autoridades competentes.

La parte diferida de la retribución variable, salvo situaciones excepcionales y expresamente pactadas, sólo se pagará si, en el momento en que se realice el pago, el perceptor de la retribución variable permanece en activo en la Caja.

## **9.5 Pago en instrumentos y periodos de retención**

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad, el 50 por 100 de la remuneración variable, tanto diferida como no diferida, se abonará en instrumentos financieros (i.e. acciones o títulos de propiedad equivalentes, instrumentos vinculados al valor de las acciones o instrumentos equivalentes, u otros instrumentos que pueda determinar el Banco de España).

Estos pagos en instrumentos tendrán un periodo de retención que se extenderá hasta que se produzca la jubilación del empleado o hasta que éste cause baja en la Caja, con un período de retención mínimo de un año. No obstante, una vez que la cantidad diferida acumulada alcance el importe equivalente a una anualidad del salario bruto del empleado en el momento de la primera concesión, el exceso tendrá un periodo de retención de un año desde el momento de la concesión de los instrumentos.

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

#### **9.6 Cláusula de reducción de la retribución variable (malus)**

La retribución variable que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción por parte de la Caja si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las circunstancias contenidas en el documento Política de aplicación de las cláusulas de reducción (“malus”) y recuperación (“clawback”) de la retribución variable, que a estos efectos se han aprobado.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente cláusula, los supuestos de aplicación del malus se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la normativa vigente, de la regulación que al respecto pueda establecer el Banco de España en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el Consejo Rector.

Con arreglo a lo establecido en la normativa vigente, las propuestas de reducción de la retribución variable deberán considerar los principios generales del derecho en materia contractual o laboral, especialmente en los casos que afectan a empleados con relación laboral ordinaria.

#### **9.7 Cláusula de recuperación de la retribución variable (clawback)**

La retribución variable ya satisfecha, en efectivo o en instrumentos, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Caja cuando concorra alguna de las circunstancias contenidas en el documento Política de Aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la Retribución Variable, que a estos efectos la Caja ha aprobado.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente cláusula, los supuestos de aplicación de la cláusula clawback se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la normativa vigente, de la regulación que al respecto pueda establecer el Banco de España en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el Consejo Rector.

Con arreglo a lo establecido en la normativa vigente, las propuestas de recuperación de la retribución variable deberán considerar los principios generales del derecho en materia contractual o laboral, especialmente en los casos que afectan a empleados con relación laboral ordinaria.

Corresponderá al Consejo Rector de Cajasiete determinar si han concurrido las circunstancias que deban provocar la aplicación de estas cláusulas de reducción y/o recuperación de la retribución variable y, en tal caso, en función del impacto de tales circunstancias, el importe de la remuneración variable que deba ser reducido o devuelta y el procedimiento que debe llevarse a cabo, de acuerdo con lo establecido en la Política de Aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la Retribución Variable.

#### **9.8 Pagos por rescisión anticipada de contratos**

Para los miembros del Colectivo Identificado, la parte de la indemnización que, en su caso, exceda de la mínima legal o de la judicialmente reconocida, tendrá la consideración de retribución variable y quedará sometida por tanto a todos los requerimientos aplicables a la Retribución Variable del Colectivo Identificado contemplados en esta Política.

Aquellas cuantías de la indemnización a las que sea de aplicación los requerimientos relativos a la remuneración variable del Colectivo Identificado, no se tendrán en consideración en cuanto a la limitación genérica de que la remuneración variable no sea superior al 50 por 100 de los componentes fijos de la remuneración total de cada empleado establecida en el apartado 5.3.1. No obstante, sí se tendrán en consideración para la limitación establecida en la LOSS en cuanto a que la remuneración variable no puede ser superior al 100 por 100 de los componentes fijos de la remuneración total, salvo que la Asamblea General de Socios de la Caja apruebe un nivel superior, no mayor al 200 por 100 del componente fijo.

Sin perjuicio de lo anterior, no se tendrán en cuenta los siguientes importes de las indemnizaciones por despido a efectos del cálculo de la ratio, la aplicación de los requerimientos de diferimiento y pago en instrumentos:

- a) Indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional, tras una decisión judicial.
- b) Indemnizaciones por despido previstas en los incisos i) y ii) siguientes cuando la Entidad pueda demostrar las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido:
  - i. Indemnizaciones por despido en los siguientes casos hasta un importe máximo de dos anualidades de la remuneración fija que se hubiere satisfecho en el año anterior a la extinción de la relación:
    - Indemnizaciones por cese en caso de rescisión anticipada del contrato por parte de la Entidad.
    - Remuneración concedida por un periodo de tiempo limitado que se acuerda para introducir un periodo de incompatibilidad (cooling-off) tras la rescisión del contrato y sujeta a una cláusula de no competencia.
    - Indemnización derivada de la resolución de contratos del personal por parte de la Entidad a causa de la inviabilidad de la misma o de medidas de actuación temprana.
    - Indemnización derivada de la rescisión del contrato por voluntad de la Entidad tras una reducción significativa de las actividades a las que se dedicaba el miembro del personal o cuando determinadas áreas de negocio sean adquiridas por otras entidades sin que el personal tenga la opción de mantener su empleo en la entidad adquirente.
    - Indemnización derivada de un acuerdo alcanzado entre la Entidad y un miembro del personal en caso de un conflicto laboral real que, de otro modo, podría dar lugar a una acción judicial.
  - ii. Indemnizaciones por despido correspondientes al importe adicional debido en aplicación de una cláusula de no competencia del contrato de un máximo de dos años de duración y pagado en ejercicios futuros hasta un importe máximo de dos anualidades de la remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado.
- c) Indemnizaciones por despido previstas en los supuestos recogidos en el inciso (i) anterior que no cumplan la condición ahí establecida, cuando la Entidad haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido.

En cualquier caso, la Caja concederá la indemnización que sea considerada procedente siempre que se enjuicie como una indemnización adecuada, razonable y justificable ante la autoridad competente en base a los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y constatando que no recompensa malos resultados o conductas indebidas.

Los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de la Caja a largo plazo, para lo se le aplicarán todos los requisitos sobre remuneración variable, incluidas las disposiciones en materia de diferimientos, retenciones, pago en instrumentos y cláusulas de recuperación de remuneraciones ya satisfechas.

En todo caso, los pagos de remuneración ordinarios relacionados con la duración del periodo de preaviso no tendrán la consideración de indemnizaciones por rescisión anticipada del contrato y, por tanto, no les serán de aplicación los requerimientos aplicables a la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado.

### **9.9 Beneficios Discrecionales de Pensiones**

Para el Presidente y los miembros del colectivo del Comité de Dirección, la Caja tiene implantado un sistema de previsión social complementario. Los compromisos asumidos con este colectivo son de aportación definida para las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento y consisten en una aportación anual a tanto alzado aprobada por el Consejo Rector a propuesta del Comité de Remuneraciones. Dicho sistema de previsión se instrumenta a través del correspondiente contrato de seguro colectivo de vida de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

El régimen prestacional o de aportaciones previsto en el sistema de previsión descrito no tiene la consideración de beneficio discrecional de pensiones en la medida que (i) las aportaciones están prefijadas, (ii) no se derivan de parámetros variables y (iii) no son como consecuencia de aportaciones extraordinarias.

No obstante, a lo indicado, al menos, un 15 por 100 de las aportaciones pactadas de los compromisos por pensiones o seguros de ahorro que cubran contingencias análogas asumidos con los consejeros ejecutivos, directores generales o personal asimilado, girarán sobre un componente variable, teniendo la calificación jurídica de beneficios discrecionales por pensiones.

A los beneficios discrecionales por pensiones le será de aplicación el siguiente tratamiento según la fecha en la que tenga lugar la extinción de su relación con la Caja:

- (i) si un empleado alcanza la edad de jubilación se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión que haya podido acumular, en forma de instrumentos tal y como vienen definidos y mencionados en el apartado 9.5 de la presente Política, sujetos a un periodo de retención de un año y,
- (ii) si el empleado abandona la Entidad antes de su jubilación, ésta tendrá en su poder dichos beneficios por un período de cinco años en forma de los mismos instrumentos conformando el periodo de retención pertinente. Todo ello sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad establecido en el apartado 9.11 siguiente.

Por último, señalar que los beneficios discrecionales tendrán la consideración de retribución variable y, como tal, les serán de aplicación los requerimientos expuestos en el apartado 9 y, en particular, las cláusulas de reducción (apartado 9.6) y recuperación (apartado 9.7).

Asimismo, los beneficios discrecionales formarán parte del monto total de retribuciones variables a los efectos del límite establecido en el apartado 5.3.1 de la presente Política.

### **9.10 Prohibición de operaciones de cobertura**

Los empleados afectados por estas disposiciones, es decir, los miembros del Colectivo Identificado no podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la

remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración.

### **9.11 Aplicación del Principio de Proporcionalidad**

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

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 aplicación del citado principio, no serán aplicables los requisitos previstos en el artículo 34 de la LOSS de (i) abono de la retribución variable en instrumentos, (ii) diferimiento de la retribución variable y (iii) periodo de retención de cinco años relativo a los beneficios discrecionales de pensión, en los siguientes supuestos:

- a) En el caso de entidades que no sean consideradas “entidad grande”<sup>2</sup> según la definición del artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento 575/2013, y cuyo valor de activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso; y,
- b) En el caso de aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no supere los 50.000 euros brutos y no represente más de un tercio de la remuneración total de la persona.

Atendiendo al principio de proporcionalidad descrito, en la medida en que Cajasiete no tiene la consideración de “entidad grande”, ni su volumen de activos alcanza los 5.000 millones de euros, la Entidad aplicará el principio de proporcionalidad, de tal manera que neutralizará los requerimientos de (i) abono de la retribución variable en instrumentos, (ii) diferimiento de la retribución variable y (iii) periodo de retención de cinco años relativo a los beneficios discrecionales de pensión sobre la remuneración variable de los miembros del personal que formen parte del Colectivo Identificado.

No obstante, en relación con el requisito de abono de la retribución variable en instrumentos, la Caja tiene implantado para todos los empleados un sistema por el cual parte de la remuneración variable derivada de los planes de incentivos personales anuales y plurianuales se abona en aportaciones al capital social de la Entidad.

Sin perjuicio de lo anterior, Cajasiete aplicará este principio de proporcionalidad atendiendo al criterio que establezca la autoridad competente en cada momento.

La aplicación del principio de proporcionalidad no eximirá a los miembros del Colectivo Identificado del cumplimiento de los principios generales y del resto de requisitos establecidos para la retribución variable en la presente Política (i.e. cláusulas “malus” y “clawback”, y aplicación de la ratio de retribución variable sobre retribución fija).

## **10. Gobernanza**

El Consejo Rector de Cajasiete es el órgano de dirección al que incumbe el establecimiento y revisión periódica de los principios generales de la Política. Le corresponde, del mismo modo, supervisar y garantizar la correcta aplicación de dichos principios. En consecuencia, el Consejo

<sup>2</sup> Una entidad que cumple cualquiera de las condiciones siguientes: (i) es una entidad de importancia sistémica mundial, (ii) ha sido definida como otra entidad de importancia sistémica, de conformidad con el artículo 131, apartados 1 y 3, de la Directiva 2013/36/UE; (iii) es en el Estado miembro en el que está establecida una de las tres mayores entidades por valor total de los activos; o (iv) el valor total de sus activos de forma individual o, cuando proceda, sobre la base de su situación consolidada de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 575/2013 y con la Directiva 2013/36/UE, es igual o superior a 30.000 millones de euros.

Rector es el órgano de la Caja competente para aprobar la Política y sus posteriores modificaciones.

El Consejo Rector ha constituido el Comité de Remuneraciones que, conforme a los Reglamentos tanto del Consejo Rector como de sus Órganos Delegados que regulan su funcionamiento, tiene encomendada la función de proponer, informar y revisar los principios generales en materia retributiva, en particular, con respecto a los miembros del Colectivo Identificado.

El Comité de Remuneraciones, actuando conjuntamente con la Comisión de Auditoría y Riesgos, son los órganos encargados de regular y hacer cumplir con la normativa vigente de aplicación a la Caja en materia regulatoria y estatutaria. Concretamente, la Comisión de Auditoría y Riesgos colabora con el Comité de Remuneraciones en el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, así como de otras partes interesadas. A tales efectos, la Comisión de Auditoría y Riesgos es el órgano encargado de revisar, sin perjuicio de las funciones atribuidas al Comité de Remuneraciones, si los incentivos previstos en el sistema de remuneración tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad de los beneficios.

Asimismo, en relación con lo indicado anteriormente, las áreas de riesgos, auditoría y control interno, cumplimiento normativo y personas y desarrollo del talento colaboran y facilitan toda la información necesaria al Comité de Remuneraciones y a la Comisión de Auditoría y Riesgos para que dichos Comités puedan desarrollar sus funciones con toda la información necesaria y garantizar que las políticas y prácticas de remuneración de la Caja se apliquen adecuadamente y sean acordes con la normativa aplicable, el marco general de gobierno corporativo de la misma, la cultura corporativa y la propensión al riesgo.

## **11. Duración y evaluación de la política**

---

La Política Retributiva de la Caja será revisada y analizada por el Comité de Remuneraciones al menos cada 3 años, siempre que las circunstancias no deriven en su revisión y análisis en un periodo inferior. Su aprobación es competencia exclusiva del Consejo Rector.

A tales efectos, la Comisión de Auditoría y Riesgos examinará, sin perjuicio de las funciones del Comité de Remuneraciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

Adicionalmente, la Caja realizará periódicamente, y al menos una vez al año, una evaluación interna central e independiente del diseño, implantación e implicaciones de la Política Retributiva, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité de Remuneraciones y por el Consejo Rector.

El informe anual sobre dicha evaluación se elaborará y mantendrá a disposición del Banco de España no más tarde de la fecha en que se publique el documento “Información con relevancia prudencial”, o del 30 de junio de cada ejercicio.

Dicho informe se pronunciará al menos sobre la evaluación de los siguientes aspectos:

- a) Empleados que conforman el Colectivo Identificado.
- b) Esquemas de remuneración variable del Colectivo Identificado, cláusulas de diferimiento, pago en acciones, ajustes ex post de las remuneraciones y períodos de retención y equilibrio respecto de la remuneración fija.
- c) Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el Colectivo Identificado.

- d) Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al Colectivo Identificado.
- e) Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al Colectivo Identificado.
- f) Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones y del Consejo Rector, referido tanto al Colectivo Identificado como al resto del personal.

## **12. Ley aplicable e interpretación de la Política**

---

La presente Política se regirá por la legislación española.

Con renuncia a cualquier otro fuero que pudiera corresponderle, el empleado expresamente se somete a la jurisdicción de los Tribunales sitos en las Islas Canarias (Santa Cruz de Tenerife) para la resolución de cualquier controversia que pudiera surgir en relación con la aplicación de la Política Retributiva de la Caja.

## **13 Aprobación y entrada en vigor**

---

La presente Política será aprobada por el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Remuneraciones, órgano competente a estos efectos, y entrará en vigor desde el día de su aprobación o actualización.

A tales efectos, la Comisión de Auditoría y Riesgos examinará, sin perjuicio de las funciones del Comité de Remuneraciones, si la Política Retributiva a aprobar o actualizar tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Caja, el Banco de España, o cualquier otro organismo competente estime procedente incluir.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a la Caja.