

POLITICA GENERAL DE RETRIBUCIONES DE TODO EL PERSONAL

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
2.1. Normativa aplicable	2
2.2. Estructura organizativa relacionada con la Política de Retribuciones.....	3
2.3. Ámbito societario	3
2.4. Ámbito personal	3
2.5. Profesionales afectados por las "Directrices sobre Políticas y Prácticas de remuneración (MIFID)	4
3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA	4
4. PRINCIPIOS GENERALES Y CRITERIOS BÁSICOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A TODO EL PERSONAL.....	4
5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN APLICABLE EN LA CAJA	6
5.1. Aspectos generales	6
5.2. Salario fijo	6
5.3. Retribución variable	6
5.3.1. Proporción con respecto a la retribución fija.....	6
5.3.2. Descripción del sistema de retribución variable anual	7
5.3.3. Descripción del sistema de retribución variable plurianual	7
6. MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO	8
6.1. Cláusula de diferimiento	8
6.2. Pago en instrumentos y periodos de retención	8
6.3. Cláusula de reducción de la retribución variable (malus)	9
6.4. Cláusula de recuperación de la retribución variable (clawback)	9
6.5. Prohibición de operaciones de cobertura	9
6.6. Particularidades en la medición de resultados del personal con funciones de control	9
6.7. Retribución variable garantizada	9
7. PAGOS POR RESCISIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS O BLINDAJES.....	10
7.1. Tratamiento de los pagos por rescisión anticipada de contratos o blindajes.....	10
7.2. Aspectos específicos para los miembros del Colectivo Identificado	10
7.3. Pagos relacionados con el periodo de preaviso.....	11
7.4. Consideraciones en relación con las cláusulas de no competencia postcontractual	11
8. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES DE PENSIONES.	11
9. OTROS BENEFICIOS	12
10. DURACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA	12

11. LEY APLICABLE E INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA	12
12. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	13

1. INTRODUCCIÓN

Cajasiete, Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito (en adelante, "Cajasiete" o la "Caja"), 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 de remuneraciones, 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 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.

El acervo normativo tenido en cuenta y que deviene de aplicación para la presente Política incluye 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 (en adelante, "CRD IV"), y por el Reglamento (UE) 575/2013 (en adelante, "CRR"), que suponen la adaptación de los acuerdos de Basilea III al ordenamiento jurídico de la Unión Europea. A su vez, la transposición de la CRD IV al ordenamiento jurídico español se ha llevado a cabo, principalmente, mediante la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, "LOSS"), con el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla dicha Ley, así como con la publicación de 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 hubiesen sido actualizadas.

Con base en todo ello, con el presente documento se procede a la actualización 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. Estructura organizativa relacionada con la Política de Retribuciones

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 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.

2.3. 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.

2.4. Ámbito personal

La presente Política Retributiva se aplicará a todos los empleados de la Caja, incluidos los miembros del Colectivo Identificado. En este sentido, a lo largo del presente documento son objeto de desarrollo las 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 les es de aplicación lo establecido en la presente Política.

Los consejeros que a su vez son empleados de la Caja, perciben su remuneración según el puesto de trabajo que ocupan y tienen establecido.

- Aquellas categorías de personal que abarcan los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el existente para

los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera relevante en perfil de riesgo de la Caja, así como todos aquellos empleados que reciban remuneraciones significativas en los términos que se definen en la presente Política.

La determinación concreta e individualizada de la composición del Colectivo Identificado de Cajasierte 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 Cajasierte que a estos efectos la Caja ha aprobado.

- El resto de personal.

2.5. Profesionales afectados por las "Directrices sobre Políticas y Prácticas de remuneración (MIFID)

A aquellos profesionales que les sean de aplicación las "Directrices sobre Políticas y Prácticas de remuneración (en adelante, "MiFID")" adoptadas por la Autoridad Europea de Valores y Mercados (en adelante, "ESMA"), les serán de aplicación, además de la presente Política, las normas aprobadas por la Caja en lo que respecta a las prácticas de remuneración establecidas en desarrollo de las citadas directrices.

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 Cajasierte 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 Y CRITERIOS BÁSICOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A TODO EL PERSONAL

La presente Política Retributiva de Cajasierte debe ser compatible con:

- 1 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,
- 2 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.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja.
- 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.
- 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.

Partiendo de estos principios generales, la Política Retributiva atiende a los siguientes fundamentos 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 el apartado 6 de la presente Política.
- 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 (ASG), 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.
- 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

En concreto, para los miembros del Colectivo Identificado:

- a) El sistema de remuneración promueve y es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por Cajasierte. Entre otros, podrá incluir objetivos ESG relacionadas con cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza.

- b) Es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja e incluye medidas para evitar los conflictos de interés.
- c) 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.
- d) El sistema de remuneración distingue de forma clara los criterios para el establecimiento de los distintos componentes de la remuneración global.

Como reforzamiento de la aplicación de la Política, se exige al Colectivo Identificado que se comprometa a no 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.

5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN APLICABLE EN LA CAJA

La Política y las prácticas retributivas en ella incluidas regirán la remuneración global a satisfacer y de aplicación tanto a los empleados como al Colectivo Identificado 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. La descripción de los componentes de la retribución variable, tanto anual como plurianual, así como del personal al que irá dirigido, están incluidos en el Plan de Retribución Variable de la Caja (Plan de Retribución Variable 2021-2023).

5.3.1. Proporción con respecto a 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 por la propia LOSS.

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, el componente variable 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 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 (Plan de Retribución Variable 2021-2023).

5.3.3. Descripción del sistema de retribución variable plurianual

En la línea del 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 (Plan de Retribución Variable 2021-2023).

6. MEDIDAS DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO

En cumplimiento de lo establecido en la normativa prudencial, la Caja establece determinadas medidas de gestión "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.

En este sentido, se considerará como retribución variable significativa aquella cuyo importe sea igual o superior a 50.000 euros.

Cuando el importe de esta retribución variable sea inferior a la establecida en el párrafo anterior, y la misma no se abone a los miembros del Consejo Rector o alta dirección, a dicha remuneración variable no le serán de aplicación las cláusulas 6.1 y 6.2 siguientes, resultando prioritaria la forma de pago prevista en los Planes de Retribución Anuales y Trienales vigentes en cada momento para todo el personal de la Caja.

Todos los requerimientos contenidos en el presente apartado 6, serán de aplicación tanto a la retribución variable anual como a la plurianual.

6.1. Cláusula de diferimiento

Una parte sustancial del elemento de remuneración variable significativa, en concreto, el 40 por 100, se diferirá durante un periodo de tres 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.

En cualquier caso, la parte diferida será modulada en función del beneficio anual sobre Activos Totales Medios (en adelante, "ATM") efectivamente registrado.

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

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.

6.2. Pago en instrumentos y periodos de retención

El 50 por 100 de la remuneración variable, tanto diferida como no diferida, se abonará en instrumentos vinculados a la evolución de los resultados de la Caja.

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 lo anterior, 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 periodos de diferimiento y de retención.

6.3. 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 o 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.

6.4. 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.

La determinación por parte del Consejo Rector de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto a la Caja, así como el procedimiento por el cual la Caja podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el individuo tenga derecho a percibir, y asimismo la obligación por parte de éste de reintegrar a la Caja parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme al mencionado documento de Política de Aplicación de las cláusulas de reducción y recuperación de la Retribución Variable.

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.

6.5. Prohibición de operaciones de cobertura

Los empleados afectados por estas disposiciones 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.

6.6. Particularidades en la medición de resultados del personal con funciones de control

El personal que ejerza funciones de control será remunerado 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.

6.7. Retribución variable garantizada

Los miembros del Colectivo Identificado 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 la Caja posea una base de capital sana y sólida y su aplicación se limite al primer año de vigencia del contrato.

7. PAGOS POR RESCISIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS O BLINDAJES

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.

7.1. Tratamiento de los pagos por rescisión anticipada de contratos o blindajes

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.

7.2. Aspectos específicos para los miembros del Colectivo Identificado

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 todas las medidas de gestión del riesgo (pago en instrumentos, cláusulas de diferimiento, reducción y recuperación contempladas en esta Política en relación con los componentes variables de la remuneración) contempladas en el apartado 6 de esta Política.

En cualquier caso, la parte de la indemnización que no exceda de la cuantía mínima legal reconocida que califique como retribución variable no será tomada en consideración ni en cuanto al cálculo del límite máximo de retribución variable regulado en el apartado 5.3.1 de la presente Política ni en cuanto a la aplicación del diferimiento y de las consideraciones relativas a los pagos en instrumentos regulados en el apartado 6.1 y 6.2 de la presente Política respectivamente.

En consecuencia, aquellas cuantías de la indemnización a las que sea de aplicación las estipulaciones relativas a la remuneración variable mencionadas en el apartado anterior, 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.

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.

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.

7.3. Pagos relacionados con el periodo de preaviso

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 las previsiones contenidas en el apartado 7.2. para los miembros del Colectivo Identificado.

7.4. Consideraciones en relación con las cláusulas de no competencia postcontractual

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 los contratos.

Para los miembros del Colectivo Identificado, en caso de existir tales cláusulas en su contrato, las liquidaciones efectuadas sujetas a una cláusula de no competencia post-contractual hasta el máximo de su última retribución fija bruta anual en el periodo inmediatamente anterior a su cese y que se perciban a partir del ejercicio siguiente, no se tendrán en cuenta ni a los efectos del límite máximo de retribución variable regulado en el apartado 5.3.1 de la presente Política ni en cuanto a la aplicación del diferimiento y de las consideraciones relativas a los pagos en instrumentos regulados en el apartado 6.1 y 6.2 de la presente Política respectivamente.

8. COMPROMISOS POR PENSIONES Y BENEFICIOS DISCRECIONALES DE 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.

Adicionalmente, 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 en forma de instrumentos tal y como vienen definidos y mencionados en el apartado 6.2 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.

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 6 y, en particular, las cláusulas de reducción (apartado 6.3) y recuperación (apartado 6.4).

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. OTROS BENEFICIOS

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). A fecha de aprobación de la presente Política, los miembros del Consejo Rector son beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil.

10. 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.

11. 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.

12. 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.