

POLÍTICA RETRIBUTIVA GENERAL DE CAIXA RURAL VINAROS



Aprobado Consejo Rector 20.04.2026

CONTROL DE VERSIONES

FECHA/VERSION		RESPONSABLE	PRINCIPALES MODIFICACIONES
17/06/2024	1.0	Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Primera versión del manual
28/04/2025	1.1	Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Revisión sin cambios
20/04/2026	1.2	Comité de Nombramientos y Remuneraciones	Revisión sin cambios

1. INTRODUCCIÓN

Por las propias características de su negocio, CAIXA RURAL VINAROS S.C.C.V. (la “**Caja**” o la “**Entidad**”) considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de los objetivos de la Entidad. Conscientes del impacto de la retribución sobre la motivación y la retención del talento, la Caja se ha planteado la necesidad de documentar internamente el sistema de retribución aplicable a los profesionales de la Entidad, conjugando sus intereses con los de la organización y los socios en beneficio mutuo.

Además, desde la crisis financiera internacional, los sistemas retributivos de las entidades financieras se encuentran sometidos a una constante y profunda regulación con el fin de asegurar una gestión sana y prudente de las entidades. La reconsideración de estos sistemas ha supuesto un importante desarrollo de normas y recomendaciones sobre prácticas remunerativas adecuadas, tanto desde un punto de vista cuantitativo como de diseño, gestión y gobierno de las mismas.

En este contexto, la Caja, como entidad de crédito, se ha visto afectada por esta avalancha reguladora, considerando necesaria la creación de un documento interno en el que se fijen las principales características de las políticas y prácticas de remuneración en la Entidad.

Considerando todo lo anterior, el presente documento recoge la Política Retributiva General de la Caja (la “**Política Retributiva**” o la “**Política**”) aplicable a los altos directivos y demás profesionales de la Caja. En ella se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la política general de remuneraciones de la Caja, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, los principios generales de la política de remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

De este modo, se da cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 29.1.d) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (la “**LOSS**”), y al párrafo 14 de la Guía de la EBA denominada “Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013”.

2. PRINCIPIOS GENERALES

La presente Política se rige por los siguientes principios generales:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.
- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano societario adecuado y de la alta dirección, según el esquema de delegación existente, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Supervisión por parte del órgano societario y de dirección de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Evaluación periódica interna.
- Recompensa al nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa, garantizando en todo momento que los sistemas y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto a cuestiones de género, edad, cultura, religión

ni raza. En este sentido, la Entidad cuenta con sólidos procedimientos de gobierno corporativo que garanticen que los modelos y prácticas de remuneración no sean discriminatorias en cuanto al género y compatibles con una gestión adecuada y eficaz de riesgos.

- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada fundamentalmente en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- Proporcionalidad entre retribución y riesgo asumido, según los diferentes niveles de responsabilidad y perfiles de riesgo identificados.
- 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.
- Adaptación a todos los requerimientos normativos de reciente implantación y con las recomendaciones en materia retributiva del Banco de España.
- Establecimiento de una remuneración variable con la flexibilidad suficiente para que, en su caso, pueda ser suprimida totalmente. En este sentido, la remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y sólo se podrá aplicar al primer año de empleo del personal nuevo.
- Utilización de criterios para evaluar los resultados y riesgos del personal que ejerza funciones de control basados principalmente en los objetivos de las funciones de control internos y, en menor medida, en los resultados de la Entidad en su conjunto.
- Fijación de una ratio de remuneración variable para el personal que ejerza funciones de control igual o inferior al de las unidades de negocio que controlen.
- Fijación de determinados límites superiores e inferiores que proporcionen una clara mitigación de riesgos asociados a su impacto potencial en cuenta de resultados y recursos propios de la Entidad.
- Coherencia con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (“**ASG**”), la cultura y los valores corporativos, la cultura del riesgo de la Entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentar la asunción de riesgos excesivos.

3. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento describe la Política Retributiva aplicable a todos los empleados que formen parte de la Caja.

El principal objetivo de la Política Retributiva de la Caja será su alineación con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad, así como la gestión adecuada y eficaz del riesgo.

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 la Entidad incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos.

De acuerdo con lo anterior, la presente Política 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 Entidad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Conforme a lo anterior, el sistema de remuneración de la Entidad se estructurará del siguiente modo:

- Una **retribución fija**, basada en el nivel de responsabilidad, y que refleja la experiencia profesional pertinente, que constituye la parte más relevante de la remuneración total.

- Una **retribución variable**, vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo algunas de sus principales características en relación con el conjunto retributivo, las siguientes:
 - Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
 - Fijación de determinados límites superiores e inferiores que proporcionen una clara mitigación de riesgos asociados a su impacto potencial en cuenta de resultados y recursos propios de la Entidad.

Adicionalmente, el presente documento recoge los requerimientos específicos aplicables al personal con incidencia en el perfil de riesgo de la Caja.

4. **COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN**

En el presente apartado se describe el sistema de retribución aplicable a los altos directivos, así como al resto de empleados que forman parte de la organización, estableciendo los principios, objetivos y criterios por los que se determina y concede cada elemento del paquete retributivo.

4.1. **RETRIBUCIÓN FIJA**

La retribución salarial fija de la Entidad se establecerá teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Convenio colectivo;
- catálogo de puestos, y
- valoración del desempeño.

4.1.1. **Convenio colectivo**

El Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito aplicable en la Entidad (el “**Convenio Colectivo**” o el “**Convenio**”) asigna un salario anual mínimo en función de, entre otros aspectos, la categoría laboral del empleado, así como su antigüedad.

Esta retribución primará sobre el sistema de retribución actual, por lo que, si a un empleado, en virtud del Convenio, le corresponde una retribución superior a la establecida por el marco retributivo de la Entidad, siempre se respetará la que dicte el Convenio.

4.1.2. **Catálogo de puestos**

El Catálogo de puestos de la Caja (el “**Catálogo de Puestos**” o el “**Catálogo**”) es un componente básico en la consecución de la equidad y el equilibrio salarial. Se ha llevado a cabo tras un exhaustivo análisis del contenido de los puestos con el objetivo de situarlos en un orden y una denominación común.

Las diferencias significativas entre los diferentes puestos suponen la base comparativa para permitir la distribución equitativa de los salarios, reduciendo de esta manera, las posibilidades de arbitrariedad.

El que un empleado se encuentre en uno u otro lugar dentro del Catálogo se deberá fundamentalmente a:

- la responsabilidad del puesto, establecida en base a (i) cualificación profesional, (ii) recursos gestionados, (iii) nivel de atribuciones, (iv) nivel de riesgos que se gestionan y (v) la contribución relativa del puesto de trabajo a los objetivos de negocio de la Entidad; y
- la Valoración del Desempeño (tal como se describe más adelante).

En función de los resultados obtenidos en la Valoración de Desempeño anual, se podrá asignar a cada empleado un puesto diferente dentro del Catálogo de Puestos.

Será la Dirección la que, a la vista del resultado de dicha valoración y con el consenso del Comité de Dirección, realice una propuesta al Comité de Nombramientos y Remuneraciones para su análisis y aprobación. En función del grupo, la aprobación de la propuesta puede ser de las siguientes formas:

- Cuando afecten a puestos del Catálogo comprendidos en el grupo 1, las propuestas de cambio deberán ser aprobadas por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, a propuesta del Comité de Dirección.
- Para el grupo 2 será aprobado por la Dirección y ratificados por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.
- Para el grupo 3 será aprobado por la Dirección General y se informará al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

Cualquier modificación que se precise efectuar sobre el contenido de este marco retributivo, deberá ser aprobada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

4.1.3. Valoración del desempeño

La Valoración del desempeño de la Entidad (la “**Valoración del Desempeño**”) es un proceso sistemático de estimación de cómo las personas llevan a cabo las actividades y asumen responsabilidades de los puestos que desempeñan.

Los principales objetivos de la valoración del desempeño son los siguientes:

- Mejorar la gestión de personas: Ayuda a detectar capacidades y potencial y necesidades de formación.
- Motivación a las personas: Reconoce y recompensa el desempeño.

La Valoración del Desempeño es un factor fundamental para determinar, dentro de la retribución según el Catálogo de Puestos, el recorrido que puede realizar un empleado, tanto para realizar un cambio de puesto como de tramo salarial.

Todo el personal de la Caja será valorado de manera anual por su superior inmediato.

Para garantizar que el proceso se realiza de manera clara y objetiva todas las valoraciones que emita el evaluador serán supervisadas por el responsable directo de éste.

Una vez realizada la Valoración del Desempeño anual, sus resultados serán presentados por la dirección al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

4.2. RETRIBUCIÓN VARIABLE

El principal objetivo de la remuneración variable será incentivar el desempeño, orientándolo a los objetivos marcados por la Entidad, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La remuneración variable se devengará anualmente, será de carácter no consolidable y en ningún caso estará garantizada, abonándose únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la misma, de la unidad de negocio o del departamento y del profesional de que se trate.

En este sentido, la cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados al comienzo de cada ejercicio, manteniendo un equilibrio adecuado entre los criterios cuantitativos y los cualitativos, así como entre los criterios absolutos

y relativos. De este modo, se configurará un sistema plenamente flexible, que determine la existencia de ejercicios en los que puede no devengarse retribución variable si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos o si los resultados de la Caja en su conjunto no justificasen su devengo.

La Entidad determinará el fondo y la remuneración variable que se concederá basándose en la evaluación de los resultados y de los riesgos asumidos. Este ajuste al riesgo realizado antes de la concesión estará basado en indicadores de riesgo y garantizará que la remuneración variable concedida esté completamente alineada con los riesgos.

En definitiva, la Caja contará con una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo sus principales características las siguientes:

- Dependiente y adecuada al desempeño individual de los empleados y a los resultados de la Entidad, considerando el impacto del ciclo económico subyacente, así como los riesgos presentes y futuros.
- Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
- Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, sin limitar la capacidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- La remuneración variable tendrá la flexibilidad suficiente para que, en su caso, pueda ser suprimida totalmente.
- La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración. Excepcionalmente, la remuneración variable podrá ser garantizada cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo.
- No existirá pago de variable mediante entrega de aportaciones al capital u otros instrumentos financieros de la Entidad, en la medida en la que esta se encuentre dentro de las excepciones previstas en el artículo 34.2 de la LOSS.
- Establecimiento de criterios cualitativos y cuantitativos, de carácter tanto financiero como no financiero, para las personas, unidades de negocio y Entidad, de forma que se evite la asunción excesiva de riesgos o la venta abusiva de productos.
- La retribución variable por objetivos máxima se define individualmente en función de la responsabilidad del puesto y su desempeño en el mismo, sin que prime la antigüedad, y podrá alcanzar como máximo hasta el 50 por ciento de la retribución fija anual.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- Transparencia y objetividad en la aplicación de criterios discrecionales:
 - estableciendo una política clara y por escrito que destaque los parámetros y las consideraciones clave en que se basará dicho criterio;
 - aportando una documentación clara y completa de la decisión final en relación con la medición del riesgo y de los resultados o los ajustes por riesgo aplicados;
 - implicando a las funciones de control relevantes;
 - teniendo en cuenta los incentivos personales de las personas que apliquen su criterio y cualquier conflicto de intereses;

- implementando los debidos mecanismos de control, por ejemplo, realizando los ajustes en un comité en el que participe personal de las unidades de negocio, de las funciones de control y corporativas, etc.; y
 - estableciendo que la evaluación sea aprobada por una función de control o a un nivel jerárquico adecuado situado por encima de la función que realiza la evaluación, como el órgano de dirección en su función de dirección o supervisora, o el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.
- La Entidad garantizará un nivel suficiente de transparencia y objetividad en la aplicación de la gratificación voluntaria.
 - Asimismo, la remuneración del personal que ejerza funciones relacionadas con la oferta o suministro de productos y servicios bancarios a los consumidores, en particular, el servicio especializado de atención al cliente 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 en las relaciones con los consumidores.

Además de los objetivos previamente indicados, y con carácter igualmente anual, la Entidad podrá fijar una serie de indicadores que actuarán como condición indispensable para la activación del sistema de retribución variable (interruptores del sistema de retribución variable u objetivos “llave”). Los indicadores serán fijados a nivel de Entidad.

Estos indicadores serán métricas financieras cuantitativas que aseguren que el sistema de retribución variable no limite la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.

Finalmente, la valoración del empleado se completará con un modificador con el que se modulen los resultados de la evaluación de los objetivos planteados.

Adicionalmente, existirá la posibilidad de mejorar el resultado del variable mediante una gratificación voluntaria, de manera excepcional, a propuesta del responsable correspondiente y validado por la Dirección, en aquellos supuestos que concurren circunstancias especiales, previamente justificadas, vinculadas al desempeño o un esfuerzo relevante, o a la existencia de condicionantes externos no previsibles que pudieran afectar negativamente a la consecución de los objetivos asignados. En todo caso la suma del resultado de la Retribución Variable y la gratificación voluntaria no podrá ser superior al variable máximo de cada empleado.

El sistema de remuneración variable aplicable en cada ejercicio en la Entidad será objeto de aprobación anual.

4.3. BENEFICIOS CORPORATIVOS

Los empleados de la Caja cuentan con una serie de beneficios que aportan calidad a su retribución y les permiten disfrutar de ventajas importantes durante su relación laboral con la Entidad.

Los beneficios que la Caja podrá ofrecer a sus empleados son los que figuran en el Convenio colectivo de Cooperativas de Crédito.

4.4. PAGOS POR RESOLUCIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS

Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de alta dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores o en el contrato, respectivamente.

No obstante, en el caso de que, por circunstancias excepcionales, y previo acuerdo del Consejo Rector, adicionalmente a la cantidad que corresponda de acuerdo con la normativa laboral, sea reconocido un derecho de este tipo a algún empleado en su respectivo contrato, este quedará limitado a una cuantía máxima equivalente a una (1) anualidad¹ de la retribución total del empleado.

En el supuesto que la entidad acuerde prescindir de los servicios del Director General de la Entidad, sea por la vía del desistimiento del empresario, sea por la vía del despido improcedente, por causas objetivas, etc., indemnizará a éste con una cantidad no inferior al importe de sesenta días de salario en metálico por cada año o fracción de antigüedad en el cargo, sobre la base de la totalidad de los devengos en el ejercicio en que se produzca la extinción de la relación laboral de carácter especial objeto de este contrato.

No obstante en el supuesto previsto de que el Director optase por la reanudación de la relación laboral de origen como empleado de esta Sociedad Cooperativa de Crédito, la precitada indemnización quedará reducida al abono de un importe no inferior al de treinta días de salario en metálico, por cada año o fracción de antigüedad en el cargo, sobre la base de la totalidad de los devengos en el ejercicio en el que se produzca la extinción de la relación laboral de carácter especial objeto de este contrato.

En este caso, pasaría a desempeñar funciones propias de subdirector, o similar, pero nunca a realizar funciones de caja, ni cualquier otra dependencia que suponga atención directa con el público, y siempre con habilitación de despacho. Siendo el salario a percibir el mismo menos el Plus de Dirección.

En ambos casos, el incumplimiento del preaviso de tres meses establecido en el R.D. 1382/1985 del de agosto, dará lugar, además, a las indemnizaciones del art. 11.1 párrafo segundo de dicho R.D.

Dichas indemnizaciones no procederán en los supuestos en los que el cese obedezca a un despido procedente por incumplimiento grave y culpable del Director General, o en el supuesto de cese voluntario del mismo en dicho cargo, y en todo caso tendrá como límite o cuantía máxima la establecida por defecto en el art. 11.2 del R.D.

El Director General podrá optar de mutuo acuerdo con la Entidad la extinción de la relación laboral cuando cumpla los 63 años de edad, o después de dicha edad, en cualquier momento antes de la edad de jubilación obligatoria.

De optar por la jubilación anticipada la Entidad completará la paga de la Seguridad Social hasta la que percibía en el momento de su jubilación, sin incremento de la misma, hasta la jubilación obligatoria.

En el supuesto de que se produjera una escisión, fusión, absorción, etc., que afectara a la Caixa Rural Vinaròs, la entidad sucesora se subrogará en todos los derechos y obligaciones establecidos en el presente contrato. Si se optara por cesarlo como Director pero mantener la relación laboral, mantendrá las condiciones de la estipulación sexta del contrato y desarrollará sus funciones en Vinaròs o ciudad más próxima.

4.5. COMPROMISOS EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL

En el caso de que el Consejo Rector decidiera en el futuro implementar un sistema de previsión social, los pagos se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

¹ Excepcionalmente, la Asamblea General podrá autorizar que el límite sea de hasta dos anualidades.

5. REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO

5.1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este apartado contiene las cláusulas especiales que aplican a la remuneración de los miembros del personal de la Caja que han sido incluidos en su Colectivo Identificado.

En concreto, tiene por objeto definir las características específicas del sistema de retribución del Colectivo Identificado de la Caja, y regular la forma y fechas de abono de estas retribuciones, así como los requisitos y condiciones para el pago de las mismas.

La determinación del Colectivo identificado de la Caja será llevada a cabo por el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones en cada momento.

5.2. REQUERIMIENTOS EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

5.2.1. Proporción con respecto a la remuneración fija

La remuneración variable anual por objetivos de los miembros del Colectivo Identificado está sujeta a los siguientes límites:

- Dirección General: 50 por ciento sobre su salario base anual -
- Resto del Colectivo Identificado: Límite preestablecido anualmente, con un máximo del 50 por ciento sobre el salario fijo.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier otro elemento retributivo que, conforme a la normativa aplicable, tenga la naturaleza de remuneración variable a efectos regulatorios, estará limitada con carácter general al 100% del salario fijo, conforme al artículo 34.1.g) de la LOSS.

En todo caso, con el objetivo de evitar una excesiva asunción de riesgos, la presente Política fomentará que la retribución de los empleados de la Caja no dependa de la concesión de remuneración variable.

5.2.2. Herramientas para la medición y valoración del desempeño

La retribución variable se vincula a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos, siendo algunas de sus principales características en relación con los ajustes *ex ante* las siguientes:

- Dependiente y adecuada al desempeño individual de los empleados y a los resultados de la Entidad, considerando el impacto del ciclo económico subyacente, así como los riesgos presentes y futuros.
- Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, sin limitar la capacidad de reforzamiento de su solvencia.
- Fijación de determinados límites superiores e inferiores que proporcionan una clara mitigación de riesgos asociados a su impacto potencial en cuenta de resultados y recursos propios de la Entidad.

La retribución variable se comunica a cada directivo en el momento en el que se definen los objetivos anuales del departamento/oficina, así como sus ponderaciones y su nivel de supeditación a la consecución de los objetivos de la red comercial (si así fuera). Cada directivo comunicará a sus empleados los objetivos y su variable máximo anual.

El resultado del desempeño de la Entidad será tenido en cuenta para el cálculo de la retribución variable del Colectivo Identificado, siempre que todas las actividades se encuentren dentro de los límites autorizados por el Consejo Rector. En efecto, el pago de variable está supeditado a que los beneficios antes de impuestos de la Caja alcancen una cifra determinada anualmente al tiempo de establecer el resto de variables anuales del modelo.

En ningún departamento la retribución variable dependerá fundamentalmente de los beneficios obtenidos en su área de actividad y de la asunción directa de riesgos.

5.2.3. Cláusulas de diferimiento

De conformidad con lo previsto en el artículo 32.4 a) de la LOSS, no le será de aplicación a la Entidad los requerimientos de diferimiento previstos en la normativa aplicable.

5.2.4. Pago en instrumentos y periodo de retención

De conformidad con lo previsto en el artículo 32.4 b) de la LOSS, no le será de aplicación a la Entidad los requerimientos de pago en instrumentos previstos en la normativa aplicable. Por ello, la Entidad abonará la totalidad de la retribución variable anual devengada en metálico, sin perjuicio de la aplicación del resto de requerimientos.

5.2.5. Prohibición de operaciones de cobertura

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

5.2.6. Ajustes ex post de las remuneraciones

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

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de recuperación de retribuciones ya satisfechas ("clawback") que podrán afectar hasta el 100 por ciento de la remuneración variable total.

Sin perjuicio de las cláusulas particulares contenidas en los siguientes apartados, la aplicación de cláusulas clawback, se dará en todo caso cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos. Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad.
- Conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuado.

5.2.6.1 Clawback

La retribución variable bruta ya satisfecha a los miembros del Colectivo Identificado podrá ser objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Caja cuando durante el periodo establecido en el apartado c) siguiente, se ponga de manifiesto: (i) que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta; (ii) o que afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Caja que tengan un efecto negativo sobre la Caja.

En particular, los supuestos en los que un miembro del Colectivo Identificado de la Caja deberá proceder a devolver a la Entidad parte o la totalidad de la retribución variable bruta percibida son los siguientes:

- Si la Caja reformulara sus cuentas anuales, siempre que no sea consecuencia de un cambio normativo, y de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la realmente satisfecha o no hubiera procedido el pago de retribución variable alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Caja.
- Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave o muy grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave o muy grave de alguna de las normas internas de la Caja que, en su caso, le resulten de aplicación.
 - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS, clasificadas como graves o muy graves.

5.2.6.2 Ámbito temporal o vigencia

El periodo de aplicación de las cláusulas objeto del presente apartado estará vigente durante el periodo de tiempo equivalente al que hubieran aplicado los esquemas de diferimiento en el pago en virtud de la normativa aplicable.

5.2.6.3 Procedimiento de aplicación y determinación de la cuantía de la remuneración objeto de reducción o devolución

Al menos anualmente, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones realizará un análisis para detectar si existen evidencias que, de acuerdo con los criterios establecidos anteriormente, pudieran ser desencadenantes de la aplicación de las cláusulas de clawback recogidas en la presente Política.

A estos efectos, el citado Comité podrá contar con los medios internos o externos que estime necesarios y, en su caso con la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos y, a su propuesta de la Dirección de Recursos Humanos y las funciones de control de la Caja, que presentarán ante el Comité de Nombramientos y Remuneraciones informes de seguimiento y cuantas propuestas consideren adecuadas.

Una vez detectada una circunstancia potencialmente desencadenante de la aplicación de los ajustes ex post, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones analizará el tipo de evidencia y su gravedad, así como su impacto en el perfil de riesgo de la Entidad. En base a lo anterior, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones podrá elevar una propuesta de aplicación de las cláusulas clawback al Consejo Rector, determinando los miembros del Colectivo Identificado afectados y el porcentaje de aplicación de cada una de las cláusulas sobre los elementos retributivos que tengan la consideración de remuneración variable a efectos regulatorios.

Una vez aprobada la aplicación de las cláusulas de clawback, el Consejo Rector podrá delegar en el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, la Dirección de Personas o cualquier otro departamento o persona de la Caja la comunicación y ejecución de las decisiones adoptadas, incluyendo, en caso de que fuera necesario, la judicialización del asunto.

5.2.6.4 Impuestos y cotización a la seguridad social

Si como consecuencia de la decisión adoptada por el Consejo Rector, resultara de aplicación la cláusula de clawback, será por cuenta del miembro del Colectivo Identificado la solicitud de devolución de (i) los ingresos indebidos como consecuencia de las retenciones practicadas a cuenta del IRPF por la Caja y, en su caso, de (ii) las cotizaciones a la Seguridad Social a su cargo efectuadas en relación con la retribución objeto de devolución al amparo de la presente Política.

A tal efecto, una vez compensada o recibida por la Caja las cantidades comunicadas al empleado, la Entidad procederá a (i) modificar el modelo 190 correspondiente al ejercicio en el que se abonó la retribución variable objeto de devolución y (ii) a emitir un nuevo certificado de retenciones relativo a dicho ejercicio, minorando el importe de retribución variable devuelto por el empleado a la Entidad.

5.2.6.5 Otras condiciones

La Caja ejercitará todas las acciones que tenga a su alcance para reclamar judicial o extrajudicialmente la cuantía objeto de devolución más los intereses de demora que, en su caso, se hubieren devengado.

Todas las comunicaciones en relación con esta Política y aquéllas que se tuvieran que realizar entre los empleados y la Entidad serán realizadas por escrito, correo o fax, a menos que la ley exija otra cosa, y deberán ser tratadas como estrictamente confidenciales.

El empleado se compromete 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 pretendidos en la presente Política.

5.3. REQUERIMIENTOS EN MATERIA DE INDEMNIZACIONES

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

En concreto, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de alta dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización exclusivamente en aquellos supuestos tasados en la normativa laboral aplicable o en los contratos, respectivamente.

En este sentido, no se concederá indemnización por despido en los siguientes supuestos:

- cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la extinción inmediata del contrato o el despido del miembro del personal.
- cuando el empleado dimita voluntariamente con el objetivo de ocupar un puesto en una entidad jurídica distinta.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se determine el importe de las indemnizaciones por despido a pagar, la Caja tendrá en cuenta los resultados logrados a lo largo del tiempo y evaluará, cuando sea relevante, la gravedad de cualquier incumplimiento conforme a la normativa aplicable.

De esta forma, la parte de la indemnización que, en su caso, exceda de la cuantía legal obligatoria que se derivase de la normativa laboral, estará sujeta a las limitaciones y requerimientos aplicables a ésta. En concreto, serán de aplicación las cláusulas de clawback descritas anteriormente.

Lo anterior no será de aplicación sobre los blindajes reconocidos en el apartado 4.4 a la Dirección General, que se entenderán a los efectos de la Directriz 172 de la Guía de la EBA.

Las cantidades abonadas en concepto de pacto de no competencia post contractual estarán sujetas a todos los requerimientos normativos antes citados, salvo que el pacto cumpla las siguientes características: (i) sea abonado en forma de renta, (ii) su importe no exceda anualmente el importe correspondiente a una vez la retribución fija bruta anual, y (iii) durante el periodo de duración del pacto el directivo no pueda ejercer otra actividad profesional remunerada.

5.4. REQUERIMIENTOS EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL

En el caso de que el Consejo Rector decidiera en el futuro implementar un sistema de previsión social, los compromisos por pensiones contemplarán mecanismos que permitan el ajuste tanto de las aportaciones de la Entidad como de la consolidación de los derechos correspondientes en función de resultados o circunstancias adversas.

En todo caso, al menos para la Dirección General, una parte significativa de las aportaciones realizadas a los esquemas de previsión social vinculados a la jubilación, que no puede ser inferior al 15 por ciento, deberá girar sobre componentes variables y tener la consideración de beneficios discrecionales, tal y como se definen a continuación.

Se considerarán beneficios discrecionales de pensión los siguientes:

- Los pagos discrecionales concedidos por la Caja en base individual a su personal en virtud de un plan de pensiones o instrumento distinto que otorgue prestaciones de jubilación y que puedan asimilarse a la remuneración variable.
- En ningún caso incluirá beneficios concedidos a un empleado de conformidad con el sistema de pensiones de la Entidad.
- La parte proporcional de los beneficios de pensión que exceda de lo establecido para los empleados con relación laboral común de la Entidad.
- Los beneficios de pensiones cuyo importe se derive de parámetros variables (tales como remuneraciones variables, consecución de objetivos, alcance de hitos o similares).
- Las aportaciones extraordinarias no previstas en las condiciones contractuales iniciales ni derivadas de imposiciones legales.
- Los relacionados con cambios sustanciales en las condiciones de las jubilaciones, incluyendo los cambios derivados de procesos de fusión o combinaciones de negocios.

De esta forma, en el caso de que la Caja realice un pago a efectos de dar cumplimiento a un compromiso por pensiones que sea encuadrado dentro de los beneficios discrecionales de pensión, el mismo tendrá la consideración de remuneración variable a todos los efectos y, como

tal, estará sujeto a todos los requisitos aplicables a la remuneración variable del Colectivo Identificado.

Asimismo, el abono de tales beneficios discrecionales se realizará conforme a la legislación vigente en cada momento.

5.5. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

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

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

Dentro de la propia Entidad, cabe una aplicación proporcionada de los principios para cada colectivo. Las categorías de empleados con impacto material en el perfil de riesgo de la Entidad deberán cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva.

De esta forma, la Caja podrá determinar en cada momento, según estime oportuno, la aplicación del principio de proporcionalidad entre las distintas categorías de empleados identificadas por su incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad, para lo cual la Caja tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades.

A estos efectos, la LOSS y la Directiva 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión ("CRD V") introducen unos umbrales a partir de los cuales las entidades de crédito pueden neutralizar determinados ajustes sobre la retribución variable del Colectivo Identificado.

En concreto, no serán aplicables los requerimientos de (i) diferimiento, (ii) abono de la retribución variable en instrumentos y (ii) beneficios discrecionales de en los siguientes supuestos:

- a) En el caso de entidades que no sean consideradas "entidad grande" 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 que adicionalmente sean calificadas como "entidad pequeña y no compleja" de conformidad con el artículo 4.1.145 del Reglamento 575/2013.
- b) En el caso de miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y que la misma no represente más de un tercio de su retribución anual total.

En el caso de la Caja, atendiendo al principio de proporcionalidad, la neutralización de los ajustes resultará de aplicación conforme a lo indicado en el apartado a) anterior, tal y como se prevé en los respectivos apartados de la presente Política.

La aplicación del principio de proporcionalidad no eximirá a los miembros del Colectivo Identificado del cumplimiento de los principios generales y del resto de requerimiento que, en su caso, sean de aplicación sobre la retribución variable conforme a la presente Política.

6. GOBERNANZA

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones de la Caja tendrá entre sus funciones las siguientes:

- Elevar y proponer al Consejo Rector:
 - La política de remuneraciones de los consejeros.
 - La política retributiva de la Dirección General.
 - La lista de categoría de empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.
 - Las condiciones básicas de los contratos y el esquema retributivo de la Dirección General.
- Evaluar previamente a la toma de decisiones por parte del Consejo Rector, el esquema retributivo de la Entidad en tanto en cuanto pueda tener repercusión para el riesgo y la gestión de riesgos de la Entidad.
- Velar por la transparencia de las retribuciones de los miembros del Consejo Rector y la inclusión de la información legalmente exigible acerca de sus remuneraciones y, a tal efecto, someter al Consejo Rector cuanta información resulte procedente.

Por su parte, el Consejo Rector supervisará la aplicación de la presente Política, dentro del ámbito de sus competencias, y en particular, la aplicación de los requerimientos aplicables al Colectivo Identificado de la Caja.

La función de recursos humanos participará y asesorará en la elaboración y la evaluación de la Política Retributiva de la Entidad, incluyendo la estructura de remuneración, los niveles de remuneración y los programas de incentivos.

La función de control de riesgos ayudará y contribuirá a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo ajustes *ex post*), así como a evaluar cómo afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad. La función de control de riesgos validará y evaluará los datos de ajuste por riesgo, y será invitada a asistir a las reuniones que celebre el Comité de Nombramientos y Remuneraciones sobre dicha materia.

La función de cumplimiento analizará cómo afecta la Política Retributiva al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la Entidad, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al órgano de dirección.

La función de auditoría interna, con el asesoramiento externo independiente que considere, en su caso, oportuno al efecto, llevará a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de las políticas de remuneración de la Entidad en su perfil de riesgo y de la manera en que estos efectos son gestionados, de acuerdo con lo establecido en el apartado 7 siguiente.

7. CONTROL Y SUPERVISIÓN

El Consejo Rector de la Caja será responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la Política Retributiva aplicable al Colectivo Identificado que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en este apartado 7 del presente documento.

El Consejo Rector podrá delegar en una de las Comisiones o Comités de la Entidad, o en cualquier otro responsable de la Entidad que estime oportuno, el seguimiento y vigilancia de la aplicación del citado sistema, para lo cual se establecerán controles y evaluaciones periódicas sobre su eficacia a los efectos de adoptar las medidas adecuadas para solventar sus deficiencias.

A estos efectos, con carácter anual, la Entidad o en su caso, un tercero independiente, llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la Política Retributiva aplicable al

Colectivo Identificado al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el propio Comité de Nombramientos y Remuneraciones y el Consejo. Dicha evaluación deberá pronunciarse al menos sobre los aspectos que regule tanto la normativa como la Circular 2/2016.

El informe anual sobre dicha evaluación se elaborará y mantendrá a disposición del Banco de España no más tarde del 30 de junio del ejercicio siguiente a aquél que se evalúa.

8. APROBACIÓN, DURACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La aprobación del presente documento corresponderá al Consejo Rector de la Entidad, a propuesta del Comité de Nombramientos y Remuneraciones. En concreto, la Política Retributiva entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo Rector y tendrá vigencia mientras no sea publicada una modificación, o una nueva versión de la Política.

Sin perjuicio de lo anterior, la responsabilidad en la revisión y actualización de la Política Retributiva de la Caja residirá en la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con el Área de Cumplimiento Normativo. Los cambios serán revisados anualmente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones, quien elevará al Consejo Rector para su aprobación, la propuesta presentada por la Dirección de Personas, en cada momento.

La revisión anual por parte del Comité de Nombramientos y Remuneraciones tendrá entre sus fines garantizar que las políticas y los sistemas retributivos en la Caja cumplen en todo momento con el marco de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo, proponiendo, en su caso, la adaptación de los mismos a los principios fundamentales contenidos en las recomendaciones del *Financial Stability Board*, en las directrices de la Autoridad Bancaria Europea y el Banco de España, en la normativa europea, y en las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno y la normativa nacional vigente.

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

9. 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 de la ciudad de Vinaròs para la resolución de cualquier controversia que pudiera surgir en relación con la aplicación de la Política Retributiva de la Caja.

10. RECONOCIMIENTO

Al expresar su aceptación del contenido de esta Política mediante la firma y cumplimentación del certificado de adhesión a la misma, adjunto como Anexo I, el empleado perteneciente al Colectivo Identificado reconoce haber recibido, leído, entendido y aceptado todos los términos, condiciones y restricciones comprendidos en la presente Política y, en particular, aquellos sobre los requerimientos específicos contenidos en el apartado 5.

ANEXO I. CERTIFICADO DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA RETRIBUTIVA GENERAL DE LA CAJA PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO

El abajo firmante declara que conoce y acepta la Política Retributiva General de la Caja y, en particular, su capítulo sobre requerimientos aplicables al Colectivo Identificado, documento del que tiene un ejemplar en su poder, y que ha leído, comprendido y aceptado todas y cada una de sus cláusulas.

Asimismo, el abajo firmante renuncia a realizar estrategias de cobertura personal o seguros con el propósito de eludir los efectos de la alineación con el riesgo establecidos en la Política Retributiva General de la Caja.

A estos efectos, el abajo firmante declara que se somete a la presente Política Retributiva y, en todo caso, a la política de remuneraciones vigente en cada momento en la Caja mientras continúe con su condición de Colectivo Identificado de la Entidad.

En []a [] de [] de [] []

Firma del miembro del Colectivo Identificado, en señal de aceptación:

Nombre y Apellidos:

[] DNI: []

Categoría:

[] Cargo:

[]