



# Política de Remuneraciones

**ÍNDICE**

1.- Introducción .....	3
2.- Ámbito de aplicación .....	3
3.- Órganos de la Caja que Intervienen en la Política de Remuneraciones .....	3
3.1. Consejo Rector .....	3
3.2. Comisión de Nombramiento y Remuneraciones.....	4
4.- Política de Retributiva.....	5
4.1. Principios generales de la Política Retributiva.....	5
4.2 Componentes del sistema Retributivo .....	6
4.2.1 Retribución Fija .....	6
4.2.3 Retribución Variable.....	6
4.2.3 Indemnización por despido y otros beneficios discrecionales.....	8
4.3 Política de Retribución y Conflictos de Interés-Directrices MiFID .....	8
4.4 Ajustes ex -post de las remuneraciones.....	9
5.- Evaluación anual de la Política de remuneraciones.....	9
6.- Transparencia .....	10
6.1 Difusión interna .....	10
6.2 Difusión externa .....	10

**HISTORIAL DE VERSIONES Y MODIFICACIONES**

<b>Versión</b>	<b>Descripción de la modificación</b>	<b>Autor</b>	<b>Fecha</b>
Inicial	Versión Inicial.	CN	28/05/2015
Revisión	Versión 1	CN	23/12/2016
Revisión	Versión 2	CN	28/09/2018

### **1.- Introducción**

El principal objetivo de la política de remuneraciones de Caja Rural de Baena es alinear los objetivos propios del personal con los intereses a largo plazo de la entidad, descartando así una asunción excesiva de riesgos.

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

De conformidad con la normativa vigente y con los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos órganos internacionales, se ha considerado que, atendiendo a su dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de su actividad, la Caja es una entidad no compleja, por lo que se justifica una aplicación proporcionada de los principios de remuneración y por tanto, la no aplicación de algunas disposiciones a determinados colectivos, de conformidad con lo establecido en las *Guías para Políticas y Prácticas de Remuneración*, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 10 de diciembre de 2010.

### **2.- Ámbito de aplicación**

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación a:

a) Colectivo identificado

- Miembros Consejo Rector.
- Director General

b) Los responsables de funciones que tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad.

c) Resto de empleados.

### **3.- Órganos de la Caja que Intervienen en la Política de Remuneraciones**

#### **3.1. Consejo Rector**

Funciones:

- Aprobar y mantener la Política de Remuneraciones de la entidad y supervisar su correcta aplicación.

- Aprobar para cada miembro del Colectivo Identificado la exención de determinados requisitos de la normativa.
- Asegurar que la política retributiva está alineada con el sistema de gobierno corporativo de la entidad, con su cultura corporativa y el apetito al riesgo.
- Mantener la documentación relativa al proceso de toma de decisiones (actas de las reuniones del consejo, informes, etc.).
- Aprobar la evaluación interna central e independiente de la Política de Remuneraciones.

### 3.2. Comisión de Nombramiento y Remuneraciones.

La Caja dispone de una **Comisión de Nombramientos y Remuneraciones**, cuya composición cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Dicha Comisión de Nombramientos y Remuneraciones desempeña las funciones que marca la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y el Real Decreto 84/2015 de 13 de febrero que desarrolla la citada Ley.

#### Funciones:

- Aprobar el esquema general de la compensación retributiva de la entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como al sistema de su percepción.
- Aprobar la política de retribución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- Supervisar la remuneración de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón a la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.
- Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
- Supervisar la evaluación de la aplicación de la política de remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Comisión.
- Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de éste cada año a la Asamblea General, en el caso de que las remuneraciones no sean exactamente las dietas diarias de asistencia previstas en los Estatutos Sociales y hubiese diferencia de importe en función del grado de dedicación a la Entidad, excluyendo la mera asistencia a los comités constituidos dentro del seno del Consejo Rector y

reuniones o actos a los que asistan en el desempeño de sus funciones en su calidad de Consejeros de la entidad.

- Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Caja y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes. Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.
- Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política.
- Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
- La comisión deberá someter a la aprobación por la Asamblea General la percepción de la retribución variable en caso de que esta sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado, sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo.

#### **4.- Política de Retributiva**

##### **4.1. Principios generales de la Política Retributiva.**

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la política retributiva de Caja Rural de Baena 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 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 de Administración, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Evaluación periódica interna e independiente.
- 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 Administración 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.

### 4.2 Componentes del sistema Retributivo

#### 4.2.1 Retribución Fija

La retribución Fija estará determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio que se denominará genéricamente Plus Puesto o Plus Categoría

#### 4.2.3 Retribución Variable

Retribución variable a corto plazo, vinculada a la consecución de objetivos y compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo. Está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo e incluye parámetros vinculados con los riesgos, el desempeño y la calidad de los servicios que se presten. Estos objetivos variarán anualmente conforme a lo definido por la dirección de la entidad en la norma anual de incentivos.

Las principales características de la retribución variable son:

- Proporcionada al desempeño individual de los empleados, encaminada a reforzar la implicación de todos en la mejora del resultado de la Entidad, tanto en el corto, como en el largo plazo, premiando la participación directa y el nivel de responsabilidad en la consecución de los objetivos anuales de negocio, comerciales, de márgenes, de calidad y de servicio.
- Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos. En ningún caso la remuneración variable a corto plazo supera el 30% de la retribución total.
- Flexibilidad y alienación con los intereses estratégicos de la entidad, sin limitar la capacidad de reforzamiento de su solvencia.
- Equilibrio entre las cantidades a percibir en metálico y en aportaciones al capital u otros instrumentos financieros de la entidad, potenciando el compromiso con ésta y su base de capital.
- Consideración de objetivos no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su independencia.

La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables.

El nivel de remuneración de los empleados deberá permitir a la Entidad contratar personal cualificado y con experiencia en cada una de las áreas.

La Dirección General determinará la ratio máxima entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración.

El cálculo del importe máximo destinado a este fin se realizará de forma conservadora y estará delimitado por dos variables:

- a) Resultado anual, medido como Excedente Disponible.
- b) Nivel de Eficiencia.

Para niveles de Eficiencia superiores al 60% se reducirá progresivamente el importe destinado a Incentivos.

Para minimizar el posible riesgo del coste de la retribución variable en los resultados de la Caja, el volumen destinado a este fin no sobrepasará de un 10% del Excedente disponible del ejercicio.

La política de retribución variable de la Caja Rural de Baena se basa en un triple criterio: Nivel de responsabilidad del puesto, criterios cuantitativos y criterios cualitativos, según se detalla a continuación:

- a) Nivel de Responsabilidad del Puesto

El incentivo percibido, estará en función de la responsabilidad del puesto que ocupe, y no podrá exceder de un 30% del porcentaje de las retribuciones estables.

- b) Criterios cuantitativos (objetivos):

- \_ Incremento de la base de clientes y de su nivel de vinculación, vía productos y servicios contratados.
- \_ Crecimiento de los recursos gestionados.
- \_ Evolución de la morosidad.

- c) Criterios Cualitativos (subjetivos):

Se tendrán en cuenta aspectos tales como: la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a las políticas de gestión de la Caja, cumplimiento de la normativa externa e interna, liderazgo, capacidad directiva, trabajo en equipo, ausencia de errores, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con los responsables de la entidad.

En casos excepcionales y justificados, o situaciones que, continuadas en el tiempo, originen falta de equidad interna, la Dirección General podrá modificar el incentivo calculado, tanto a nivel de centro como de empleado, estudiando cada caso particular.

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

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

La revisión de la presente Política será con efectos del ejercicio siguiente a su aprobación

#### ***4.2.3 Indemnización por despido y otros beneficios discrecionales.***

Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso. De acuerdo con la norma, se entienden por los beneficios discrecionales de pensiones los pagos discrecionales concedidos por la Entidad a un empleado en base individual, efectuados con referencia a la jubilación y que puedan asimilarse a la remuneración variable. En ningún caso, incluirán beneficios concedidos a un empleado de conformidad con el sistema de pensiones de la entidad, o exigibles en base a su contrato laboral. Si el empleado abandona la Entidad antes de la jubilación, la Entidad tendrá en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un periodo de cinco años y si el empleado alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión que estuvieran sujetos a un periodo de retención de cinco años.

#### **4.3 Política de Retribución y Conflictos de Interés-Directrices MiFID**

La retribución variable, seguirá los principios establecidos en las directrices MiFID respecto a la remuneración variable de la Alta Dirección y del personal competente:

- Evitar la posibilidad de que se generen incentivos que induzcan a las personas competentes a anteponer sus intereses a los de los clientes o a los de la Entidad.
- La evaluación del desempeño no debe tener como criterio único los volúmenes de ventas, y deberán incorporarse criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente.
- El sistema retributivo debe ser lo suficientemente flexible para permitir la posibilidad de no abonar remuneración variable.
- Se evitará la vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.



#### **4.4 Ajustes ex -post de las remuneraciones.**

La remuneración variable, se registrará por los ajustes ex – post que dice la norma, es decir, de acuerdo con el artículo 34.1.n) de la Ley 10/2014 y la norma 39.5 de la Circular 2/2016, la Entidad incorporará cláusulas de reducción (“malus”) aplicables hasta el 100% de la remuneración variable total para ajustar el riesgo y reducir el valor de una parte de la retribución diferida, así como cláusulas de recuperación de la remuneración ya satisfecha (“clawback”), ligadas ambas a un deficiente desempeño financiero de la Entidad en su conjunto o de una división o área concreta de esta o de las exposiciones generadas por esa persona.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34.1.n) de la Ley 10/2014, dichas cláusulas deberían activarse bajo los siguientes supuestos:

- La Entidad obtiene unos resultados financieros poco brillantes o negativos.
- Situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad.
- El empleado incumple las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

Adicionalmente, la norma 39.5 de la Circular 2/2016 añade los siguientes supuestos que deberían activar las cláusulas malus y clawback:

- Los 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.
- Las 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.
- Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

Corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones autorizar la aplicación de estas técnicas. Determinará qué importe de la remuneración variable será reducido o deberá ser reintegrado, especificando el número de años de vigencia de las cláusulas clawback.

#### **5.- Evaluación anual de la Política de remuneraciones.**

Al menos una vez al año, se realizará una evaluación independiente sobre la política retributiva de los miembros del Consejo Rector, así como, del resto del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad.

## **6.- Transparencia**

### **6.1 Difusión interna**

Recursos Humanos adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los empleados por ella afectados. Como mínimo se dará acceso a los detalles de la Política que se vayan a revelar externamente.

En todo caso los empleados deberán conocer previamente los criterios que serán utilizados para determinar su remuneración.

Los aspectos cuantitativos confidenciales de la remuneración de los empleados no deberán revelarse internamente.

### **6.2 Difusión externa**

De conformidad con lo dispuesto en la Circular 2/2016, de 2 de febrero, sobre supervisión y solvencia, Caja Rural de Baena publicará la información relativa a esta Política en el documento denominado “Información con Relevancia Prudencial”.

Adicionalmente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85 de la Ley 10/2014, Caja Rural de Baena facilitará al público y actualizará periódicamente, al menos una vez al año, entre otra, la información sobre su política y sus prácticas de remuneración establecida en la parte octava del Reglamento 575/2013/UE en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo o ejercen funciones de control (“Colectivo Identificado”).