



**CAJA RURAL
DE TERUEL**

**POLITICA DE
REMUNERACIONES ASOCIADA
A LA GESTIÓN DEL RIESGO**

**POLITICA DE
REMUNERACIONES DEL
COLECTIVO IDENTIFICADO**

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PRINCIPIOS DE LA POLITICA	5
3. ÁMBITO SUBJETIVO	6
4. GOBIERNO CORPORATIVO	8
4.1. Consejo Rector	8
4.1.1. <i>Funciones</i>	8
4.1.2. <i>Remuneración</i>	8
4.2. Comité de Nombramientos y Remuneraciones	8
4.3. Unidades de control y gestión	9
3.3.1. <i>Funciones comunes</i>	9
3.3.2. <i>Funciones específicas</i>	10
3.3.3. <i>Remuneración</i>	10
5. ALINEACIÓN CON EL RIESGO	11
5.1. Requerimientos generales de alineación con el riesgo	11
5.2. Prohibiciones	12
5.3. Retribución fija y retribución variable: Componentes	12
5.4. Requisitos comunes para el proceso de alineación con el riesgo	13
4.4.1. <i>Horizonte temporal</i>	13
4.4.2. <i>Ajuste al riesgo y cálculo plurianual</i>	13
4.4.3. <i>Niveles de medición del riesgo y desempeño</i>	15
4.4.4. <i>Medidas cuantitativas y cualitativas</i>	15
4.4.5. <i>Medidas discrecionales</i>	16
5.5. Proceso de ajuste al riesgo	16
5.6. Proceso de pago	16
5.6.1. <i>Retribución diferida y no diferida</i>	16
5.6.2. <i>Incorporación ex post del riesgo para la remuneración variable. Procedimiento para la reducción del importe variable a percibir y para la reclamación de cantidades indebidamente percibidas</i>	17
5.6.3. <i>Incorporación ex post del riesgo para la remuneración variable. Procedimiento para la recuperación de las cantidades previamente satisfechas</i>	19
6. TRANSPARENCIA	20
6.1. Difusión interna	20
6.2. Difusión externa	20
7. INFORME INDEPENDIENTE	20
8. ENTRADA EN VIGOR	20

1. INTRODUCCION

La presente Política de Remuneraciones asociada a la gestión del riesgo (en adelante, “la Política”) viene a dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la **Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, 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**, por la que se modifica la *Directiva 2002/87/CE* y se derogan las *Directivas 2006/48/CE* y *2006/49/CE* (en adelante, “**CRD IV**”), transpuesta al ordenamiento español a través de la **Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito** (en adelante, “**Ley 10/2014**”), el **Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014** (en adelante, “**RD 84/2015**”) y la **Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la CRD IV** (en adelante, “**Circular 2/2016**”).

En particular, esta Política de Remuneraciones está ajustada a las disposiciones establecidas en el Capítulo V (artículos 32, 33 y 34) de la Ley 10/2014, a las disposiciones contenidas en el Capítulo IV del RD 84/2015 y a las normas contenidas en la Sección 3ª del Capítulo IV de la Circular 2/2016.

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

- Los *Principios para las buenas prácticas en materia de remuneración*, del Foro de Estabilidad Financiera, que el G-20 se comprometió a respaldar y aplicar. Estos principios fueron objeto de desarrollo el 25 de septiembre de 2009 a través de un conjunto de estándares de implementación.
- Los *Principios de alto nivel para las Políticas de Remuneraciones*, del Comité Europeo de Supervisores Bancarios, de 20 de abril de 2009.
- La *Recomendación de la Comisión Europea sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros*, de 30 de abril de 2009, publicada junto a la Recomendación que complementa las Recomendaciones 2004/913/CE y 2005/162/CE en lo que atañe al sistema de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa.
- Las 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) nº

575/2013, emitidas por la Autoridad Bancaria Europea el 27 de junio de 2016, y que establecen los requisitos relativos a la política de remuneración aplicable a todo el personal de las entidades y los requisitos específicos que las entidades deben aplicar a sus políticas de remuneración y a los componentes de remuneración variable del personal identificado (en adelante, las “**Directrices EBA**”).

- *Gama de metodologías para la alineación de riesgo y desempeño en la remuneración*, del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea. Este documento analiza las metodologías utilizadas por las entidades para la incorporación de variables de riesgo al cálculo de las remuneraciones.
- *Las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID emitidas por ESMA*. La entidad toma como referencia las directrices recogidas en este documento para garantizar la coherencia y la mejora del cumplimiento de los requisitos vigentes en MiFID en materia de conflictos de interés y normas de conducta en el ámbito de la remuneración.

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

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

La CRD IV sitúa este ejercicio en el contexto del proceso de autoevaluación del capital, habiéndose implantado un conjunto de medidas de capital y de liquidez con el objeto de fortalecer la solvencia del sistema bancario (tal y como se deriva de los Pilares II y III aprobados por el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea), que incluyen una evaluación de todos los riesgos a los que puede estar expuesta una entidad financiera, incluidos, en este caso, los derivados de sus prácticas de remuneración.

La presente Política viene a dar cumplimiento a las referidas exigencias en el seno de la Caja. En su diseño se ha tomado en consideración el principio de proporcionalidad previsto en el artículo 92.2 de la CRD IV, en el artículo 29.1 de la Ley 10/2014 y en el apartado 4 de las Directrices EBA.

En aplicación de los citados preceptos, se ha considerado que, atendiendo a su dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de su actividad, la Caja es una entidad no compleja, por lo que se justifica una aplicación proporcionada de los principios de remuneración y por tanto, la no aplicación de algunas disposiciones a determinados colectivos, de conformidad con lo establecido en las Directrices EBA.

De conformidad con el Reglamento (UE) 2019/2088 la política de remuneración de los participantes en los mercados financieros y de los asesores financieros debe fomentar una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (o riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

2. PRINCIPIOS DE LA POLITICA

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo de la Entidad.

- El sistema de remuneración se adapta en cada momento a la normativa vigente y a los principios y mejores prácticas en materia de remuneración recomendados por diversos órganos nacionales e internacionales, convenientemente adaptados a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad.

La política de remuneraciones de la Entidad se rige por a los siguientes principios:

- Aprobación por parte del Consejo Rector de la Política de Remuneraciones.
- Revisión periódica por parte de comité de remuneraciones, que garantiza su efectiva y correcta aplicación.
- 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 interés.
- Valoración de los resultados en un horizonte plurianual, garantizando de este modo que se atiende a los resultados a largo plazo.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos.

- Recompensa del nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- Alineación con las mejores prácticas y recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales y cumplimiento de la normativa vigente.
- Tener en cuenta todos los riesgos vivos asociados a los resultados a largo plazo y en especial, el riesgo de que la remuneración variable pueda tener impacto en el capital de la Caja.
- Considerar las directrices de la ESMA, con el objetivo de evitar conflicto de interés y cumplir con el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean dañados.
- Garantizar la independencia del personal que ejerce las funciones de control sea independiente, su remuneración se base en objetivos específicos de su unidad y sea supervisada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.
- Determinar la retribución fija 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, así como que la retribución variable se base en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo.

3. AMBITO SUBJETIVO

La Política de Remuneraciones alineada al riesgo de Caja Rural de Teruel, resultará de aplicación al Colectivo Identificado que estará compuesto por:

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

El Comité de Dirección estará compuesto por el Director General y los Jefes de Área de Servicios Centrales que integren el Comité de Dirección de la Entidad en cada momento y que se detallarán en el informe anual de remuneraciones.

c) Los responsables de las unidades de control de gestión de la Entidad:

- Auditoría Interna
- Gestión Global del Riesgo
- Cumplimiento Normativo

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

Principio de Proporcionalidad:

En la Política se aplicarán principios de proporcionalidad con base en los siguientes criterios:

- A nivel de Entidad: que el valor de los activos sea inferior a 5.000 millones de euros.
- A nivel individual: si la remuneración variable anual del directivo/empleador no excede de 50.000 euros o un tercio de su remuneración total.

En relación con el criterio a nivel de Entidad y dado que no somos una sociedad no cotizada, el principio de proporcionalidad atenúa la aplicación del pago en instrumentos en todos los casos.

En relación con el criterio individual, el principio de proporcionalidad atenúa la aplicación del Diferimiento de Pago, para aquellos casos que cumplan con dicho criterio.

Las cláusulas denominadas “Malus” y “Clawback” se aplicarán en todos los casos, sin que se tenga en cuenta el principio de proporcionalidad.

Los responsables de las unidades de control de gestión se someterán a las reglas de remuneración previstas en el apartado 3.3 de esta Política.

A efectos de la aplicación de las Directrices sobre Políticas y Prácticas de Remuneración en el ámbito de la normativa MiFID mencionadas en la

introducción de esta Política, en materia de prácticas de remuneración MiFID, se entenderá que forman parte del colectivo de personas que participan en la comercialización y diseño de instrumentos financieros (en adelante, Personal Competente), las siguientes:

- El Director General.
- El Jefe del Área de Negocio.

4. GOBIERNO CORPORATIVO

4.1. Consejo Rector

4.1.1 Funciones

El Consejo Rector tiene constituido en su seno un Comité de Nombramientos y Remuneraciones, encargado de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.

4.1.2 Remuneración

La remuneración del Consejo Rector será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento. Actualmente los miembros del Consejo Rector no tienen remuneración, ni fija ni variable, únicamente perciben dietas y compensación de gastos de viaje.

4.2. Comité de Nombramientos y Remuneraciones

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones será el órgano encargado de establecer la política general de remuneraciones e incentivos.

El Comité tendrá como funciones principales, en lo que respecta a remuneraciones, las siguientes:

- 1)** 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.
- 2)** Aprobar la política de retribución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- 3)** Supervisar la remuneración de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la

dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.

- 4) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
- 5) Supervisar la evaluación de la aplicación de la política de remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité.
- 6) Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de éste cada año a la Asamblea General Ordinaria de Socios de la Caja, en el caso de que las remuneraciones no sean exactamente las dietas previstas en los Estatutos Sociales y hubiese diferencia de importe en función del grado de dedicación a la Caja, 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 Caja.
- 7) 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 (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.
- 8) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política.

El régimen de composición y funcionamiento del Comité será establecido por su propio reglamento interno.

4.3. Unidades de control de gestión

4.3.1 Funciones comunes

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

4.3.2 Funciones específicas

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

- a) Gestión Integral del Riesgo: valorar cómo afecta la estructura de la remuneración variable al perfil de riesgo de la Caja.
- b) Cumplimiento Normativo:
 - Analizar cómo afecta la estructura de remuneraciones al cumplimiento de la normativa y políticas internas por parte de la Caja.
 - Validar que el diseño de los modelos y esquemas retributivos se alinean con los requisitos de MiFID en materia de normas de conducta y conflicto de interés.
- c) Auditoría Interna: llevar a cabo periódicamente una auditoría sobre el efectivo cumplimiento de la Política de acuerdo a lo establecido en el Comité de Auditoría.

4.3.3 Remuneración

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

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

- e) La remuneración de los responsables de las unidades de control de gestión será supervisada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

5 ALINEACIÓN CON EL RIESGO

5.1 Requerimientos generales de alineación con el riesgo

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo de Caja Rural de Teruel. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados, así como lo establecido en el Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad.

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

En lo que respecta a los planes de pensiones, Caja Rural de Teruel no dispone de un Plan de Pensiones para los empleados.

De acuerdo con la norma, se entienden por los beneficios discrecionales de pensiones los pagos discrecionales concedidos por la Caja 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. Si el empleado abandona la Caja antes de la jubilación, la Caja 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 sujetos a un periodo de retención de cinco años.

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

En el diseño de esta política se han considerado las directrices de ESMA sobre remuneraciones, con el objeto de evitar los conflictos de interés y alinearse con

el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la empresa en el corto, medio y largo plazo.

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

5.2 Prohibiciones

- a) **Remuneración variable garantizada.** La Caja no garantizará el pago de remuneraciones variables.
- b) **Estrategias de cobertura o seguros.** No se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable.

5.3 Retribución fija y retribución variable: Componentes

Los distintos componentes de la remuneración estarán equilibrados de forma que permitan asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración.

Los componentes de la remuneración serán:

- a) Retribución fija (incluyendo la remuneración adicional a la establecida en Convenio denominada Mejora Voluntaria, en función de la responsabilidad del empleado).
- b) Retribución variable basada en objetivos y desempeño.
- c) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

La **retribución fija** estará determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la

establecida en Convenio que se denominará Mejora Voluntaria (formada fundamentalmente por Complemento de Puesto de Trabajo).

La **retribución variable** estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo.

La Dirección General con asesoramiento de Recursos Humanos determinará el ratio máximo entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración para el personal competente respectivamente en el apartado 2, de la presente Política, así como sus posibles excepciones, atendiendo a los mínimos legales garantizados por el Convenio Colectivo. Dichos ratios o excepciones deberán ser aprobados por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

El área de Recursos Humanos informará al Comité de Nombramientos y Remuneraciones, de aquellos casos en que la remuneración variable supere el ratio 1:1, así como de los motivos que justifiquen la misma. Será dicho comité quien autorice en su caso la excepción.

5.4. Requisitos comunes para el proceso de alineación con el riesgo

El Comité de Dirección aprobará un sistema de remuneración variable que será verificado por el Comité de Auditoría y Riesgos respecto a su alineación con la gestión del riesgo y posteriormente será por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Dicho sistema cumplirá con los siguientes criterios:

5.4.1 Horizonte temporal

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

5.4.2 Ajuste al riesgo y cálculo plurianual.

Serán objeto de esta valoración plurianual de la retribución variable los miembros del Colectivo Identificado.

- El ciclo plurianual establecido para el cálculo de la percepción de la retribución variable se ajustará al horizonte temporal del Plan Estratégico aprobado por el Consejo Rector de Caja Rural de Teruel. En caso de ausencia de Plan Estratégico, el ciclo plurianual será de tres años.

- Se deberá tener en cuenta la solidez de los resultados obtenidos, los riesgos asumidos para su consecución y su previsible materialización en el medio y largo plazo.

Métrica:

- La plurianualidad afectará al 10% de la parte correspondiente a los objetivos cuantitativos de la retribución variable (variable cuantitativo).

Si el primer período del ciclo plurianual se cumple con los presupuestos de resultados y los parámetros de riesgo establecidos en los objetivos cuantitativos individuales del mencionado colectivo, se percibirá el 100% de la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad.

- Si en el segundo año del ciclo a evaluar, se cumple con los presupuestos de resultados y los parámetros de riesgo establecidos en los objetivos cuantitativos individuales del mencionado colectivo, se percibirá el 100% de la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad. Si por el contrario, no se cumple con los presupuestos de resultados, o no se cumple con los parámetros de riesgo establecidos, no se percibirá la parte de retribución variable afectada por la plurianualidad en ese ejercicio ni en los ejercicios posteriores.
- El tercer año se evaluará igual que el segundo y el primero.

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

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

Aquellos miembros del Colectivo Identificado del Grupo I a los que les sea de aplicación el diferimiento establecido en el punto 4.6. de la Política de Remuneraciones Asociada a la Gestión del Riesgo y en caso de que sea necesario realizar el ajuste por plurianualidad, se aplicará minorando la parte diferida de la retribución variable.

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

5.4.3 Niveles de medición del riesgo y el desempeño

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

5.4.4 Medidas cuantitativas y cualitativas

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

Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen objetivos relacionados con el Plan Estratégico de la Entidad, así como otros objetivos que se consideren fundamentales para la Entidad en un momento determinado.

Los resultados cualitativos incluirán, la valoración del desempeño del directivo, así como la adecuación en la consecución de los mismos a las normas establecidas, tanto internas como externas, así como el ajuste al riesgo de la Entidad.

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

a) Objetivos de carácter cuantitativo:

Deberán ser expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos.

Los criterios financieros deberán cubrir un periodo de tiempo lo suficientemente largo como para capturar el riesgo de las acciones del empleado e incorporarán medidas de ajuste al riesgo y de eficiencia económica.

Los objetivos cuantitativos se medirán de forma individual aplicando los criterios establecidos por Recursos Humanos.

b) Objetivos de carácter cualitativo:

Podrán incluir otras medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna, liderazgo, capacidad directiva, trabajo en equipo, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

Para la determinación de la Retribución Variable anual, podrán incluirse medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna, liderazgo, orientación al cliente, trabajo en equipo, creatividad, motivación y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

Con el fin de considerar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza establecidos en la normativa, para la determinación de la Retribución Variable anual, se incluirán objetivos ESG para todos los miembros del colectivo identificado.

5.4.5 Medidas discrecionales

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

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

En términos generales, la retribución variable tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.

5.5 Proceso de ajuste al riesgo

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

5.6 Proceso de pago

5.6.1 Remuneración diferida y no diferida

Cuando la retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado en el capítulo 2 de esta Política, supere a nivel individual un tercio de la retribución total o alcance los 50.000 €, la Entidad diferirá un 40% de la retribución variable por un periodo de tiempo de tres años, en función del ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y la actividad de cada empleado, salvo las excepciones previamente indicadas.

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

Corresponderá a Recursos Humanos determinar los casos en que procede el diferimiento, así como el porcentaje de retribución a diferir y el periodo de diferimiento por cada empleado. De estas decisiones, que estarán documentadas por escrito, informará periódicamente al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

La parte diferida en su totalidad no se hará efectiva hasta que hayan transcurrido los 3 años.

*5.6.2 Incorporación ex post del riesgo para la remuneración variable.
Procedimiento para la reducción del importe variable a percibir y para la reclamación de cantidades indebidamente percibidas*

La totalidad de la remuneración variable, incluida la parte diferida si la hubiera, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Caja y si se cumplen estas tres condiciones generales:

- Que se cumpla con el coeficiente de solvencia establecido por el regulador para nuestra Entidad.
- Que la cifra de beneficio del ejercicio, una vez descontado el pago de los intereses de las aportaciones a Capital Social y la asignación al FEP, arroje una cantidad suficiente para afrontar la cifra total del pago de la retribución variable que corresponda a dicho ejercicio, sin que la Entidad incurra en pérdidas.
- Que el regulador, en su caso, no limite el pago de la retribución variable.

El abono de la remuneración variable, no procederá (tanto si es diferida como si no), cuando se produzcan una serie de circunstancias, que son las denominadas cláusulas “malus”.

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

- Sustitución de administradores acordada por el Banco de España.
- Cuando se evidencie un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero por parte de la Caja o la unidad de negocio correspondiente.

- En caso de existir fallos significativos y graves en la gestión de riesgos por la Caja o la unidad de negocio correspondiente.
- Reducción significativa en el capital de la Caja y deterioro significativo en la valoración de sus riesgos.
- No superación por la Caja de las pruebas de resistencia bancaria exigidas por las autoridades competentes.
- Incumplimiento del Código de Ética y Responsabilidad Social Corporativa y de normativa interna de la Caja que pudiera resultar de aplicación.
- Imposición de sanciones reglamentarias de la Caja.
- Incumplimiento de las condiciones y exigencias de idoneidad que le resulten aplicables.

Corresponderá al Comité de Nombramientos y Remuneraciones autorizar la aplicación de estas cláusulas “malus”.

Estará prohibida la realización de operaciones de cobertura y la contratación de seguros sobre la parte diferida de la remuneración variable..

Asimismo, y de aplicación para todo el Colectivo Identificado, en el eventual supuesto en que, en el plazo de 3 años desde la fecha del pago de los incentivos, se ponga de manifiesto:

- (i) Circunstancias que evidencien el incumplimiento grave, por parte de quien haya sido perceptor de los incentivos aquí regulados, de sus obligaciones laborales, del Código de Ética y RSC y, en cualquier caso, de la normativa interna de la Caja y resto de normativa externa.
- (ii) Circunstancias que evidencien que la liquidación y abono de la retribución variable se ha producido total o parcialmente con base en información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo considerado u otras circunstancias no previstas ni sumidas por la Caja, que tengan efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años respecto de los que se abonó la mencionada remuneración variable.
- (iii) Actuación fraudulenta y/o negligente por parte del directivo o empleado que haya causado un daño grave a la Entidad.

La Caja recuperará los incentivos abonados bien compensándolos con cualquier percepción (salarial o indemnizatoria) pendiente de pago, bien a través de su reclamación en caso de que la citada compensación no pueda ser posible siguiendo el procedimiento que se describe a continuación.

*5.6.3 Incorporación ex post del riesgo para la remuneración variable.
Procedimiento para la recuperación de las cantidades previamente
satisfechas*

En el caso en que se ponga de manifiesto la existencia de circunstancias que justifiquen la aplicación, por parte de la Caja, del sistema de recuperación de cantidades previamente satisfechas (también denominado como cláusulas “clawback”), el procedimiento que se observará para la recuperación de estos importes será el siguiente:

1. En primer lugar, por parte de la Dirección de la Caja, previo informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, se remitirá una comunicación al interesado, en la cual se expondrán los motivos en virtud de los cuales Caja Rural considera que debe proceder a la recuperación de los incentivos abonados.
2. En segundo lugar, el interesado dispondrá de un plazo de 7 días naturales, desde la recepción de la comunicación anterior, para efectuar alegaciones al respecto. Dichas alegaciones serán dirigidas a la Dirección de la Caja, quien dará traslado al Comité de Nombramientos y Remuneraciones para su análisis y decisión final.
3. En tercer lugar, y en el supuesto en que las alegaciones efectuadas no desvirtúen el contenido de la primera comunicación de la Caja, ésta comunicará de forma definitiva al interesado la necesidad de proceder a la recuperación de los importes satisfechos, lo que se efectuará del siguiente modo:
 - a. Con carácter principal, la Caja compensará la cantidad a recuperar con cualquier importe neto que, en concepto de retribución variable, esté pendiente de recibir por parte del interesado, sea diferida o corresponda al ejercicio.
 - b. En el supuesto en que no exista retribución variable pendiente de percibir, la Caja podrá proceder a la compensación con los importes netos que, en concepto de retribución variable, estén pendientes de percibir por parte del interesado, o que tenga derecho a cobrar en el futuro.
 - c. Finalmente, en el supuesto de imposibilidad de compensar la cantidad total a devolver por los métodos anteriores, la Caja

podrá reclamar la misma judicialmente, de acuerdo con las posibilidades reguladas por el ordenamiento jurídico español a tal efecto.

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. Así, el proceso de valoración deberá documentarse apropiadamente y ser transparente para el empleado al que afecte.

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

6.2 Difusión externa

Caja Rural de Teruel elaborará un informe anual de remuneraciones.

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

7 INFORME INDEPENDIENTE

Al menos una vez al año, Caja Rural de Teruel hará una evaluación independiente sobre la política retributiva de los administradores y del Comité de Dirección de la Caja, así como el resto del personal incluido en el Colectivo Identificado

8 ENTRADA EN VIGOR

La presente Política será de aplicación a partir del 1 de abril de 2021