

**POLÍTICA DE
REMUNERACIONES
CAJA RURAL DE GRANADA**

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	AMBITO SUBJETIVO	6
3.	GOBIERNO CORPORATIVO.....	9
3.1.	Consejo Rector.....	9
3.1.1.	Funciones.....	9
3.1.2.	Remuneración	9
3.2.	Comisión de Retribuciones.....	9
3.3.	Unidades de control y gestión.....	10
3.3.1.	Funciones comunes.....	10
3.3.2.	Funciones específicas	10
3.3.3.	Remuneración	11
4.	ALINEACIÓN CON EL RIESGO	12
4.1.	Requerimientos generales de alineación con el riesgo	12
4.2.	Prohibiciones	13
4.3.	Retribución fija y retribución variable: Componentes	13
4.4.	La política retributiva de Caja Rural de Granada asociada a procesos de alineación con el riesgo.....	14
4.4.1.	No alineación de los incentivos con el riesgo.....	15
4.4.2.	Niveles de medición del desempeño	15
4.4.3.	Consideraciones normativas y especiales:	16
5.	PROCESO DE PAGO.....	18
5.1.	Remuneración diferida y no diferida, y abono en títulos de propiedad.-	18
5.2.	Incorporación ex post del riesgo para la remuneración variable.....	19
6.	TRANSPARENCIA.....	20
6.1.	Difusión interna.....	20
6.2.	Difusión externa.....	20
7.	INFORME INDEPENDIENTE.....	21
8.	ENTRADA EN VIGOR	22

1. INTRODUCCIÓN

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, la "**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.

Esta Política a su vez incorpora 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) n.º 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.*
- *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.*
- *Igualmente y de conformidad con lo establecido en el RDL 7/2021 de 27 de abril, se establece que la política de remuneración deberá ser no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*

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 de Remuneraciones, se encuentra alineada con el Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad.

Esta Política debe entenderse como un instrumento para el gobierno interno y la gestión de riesgos de Caja Rural de Granada (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.

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 Entidad. En su diseño se ha tomado en consideración el principio de proporcionalidad en los términos previstos en el artículo 34.2 de la Ley 10/2014, tras las modificaciones operadas por el Real Decreto-Ley 7/2021

2. AMBITO SUBJETIVO

La Política de Remuneraciones alineada al riesgo de la Caja Rural de Granada, resultará de aplicación al siguiente colectivo de personas:

Grupo I

- a) **Consejo Rector** y el responsable de la función de verificación del cumplimiento normativo.

El Consejo Rector por tratarse de un órgano de control, responsable del Gobierno Corporativo, se incluye como integrantes de la presente política de Remuneraciones a los miembros a efectos puramente formales, ya que en la práctica no les sería de aplicación, dado que no perciben ningún tipo de retribución estable ni variable por sus funciones dentro del Consejo, salvo las dietas por asistencia, aprobadas por la Asamblea General.

El **Jefe de Departamento responsable del cumplimiento normativo** (Asesoría Jurídica), se incluye dentro de este ámbito subjetivo a todos los efectos (formales y materiales), en aplicación de los preceptos legales y reglamentarios.

Grupo II

- a) **Colectivo identificado.**

Puesto	Asignación Organizativa
Director General	Dirección General
Director de Área	Control Corporativo y Riesgos
Director de Área	Medios
Director de Área	Riesgos
Director de Área	Negocio
Director de Área	Recursos Humanos
Director de Área	Administración
Subdirector de Área	Negocio
Jefe Departamento	Análisis
Jefe Departamento	Auditoría Interna
Jefe Departamento	Informática-Tecnología de la Información
Jefe Departamento	Marketing y Estrategia Digital

- b) Los responsables de las Áreas de control y gestión que no hubieran sido encuadrados en el apartado anterior, entre los que queda incluido específicamente el **personal asignado la unidad del Servicio de Atención al Cliente.**

- c) Todos los responsables de unidades cuyas funciones tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y personas con una remuneración global que las incluya en el mismo baremo salarial que el de los altos directivos y las personas que asumen riesgos, y en todo caso los que tuvieran una remuneración estable igual o superior a 500.000 euros anuales.

La aplicación de los preceptos legales y reglamentarios se ha considerado atendiendo al Principio de Proporcionalidad, según los parámetros incluidos en el Anexo I.

El Área de 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.

3. GOBIERNO CORPORATIVO

3.1. Consejo Rector

3.1.1. *Funciones*

El Consejo Rector tiene constituido en su seno una Comisión de Retribuciones, encargada de proponer la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.

3.1.2. *Remuneración*

La remuneración del Consejo Rector será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento. Actualmente los miembros del Consejo Rector, aprobado por la Asamblea General de Socios, únicamente perciben dietas por asistencia y compensación de gastos de viaje, así como la asignación de un seguro de vida y accidentes por un capital de 18.000 €.

3.2. Comisión de Retribuciones

La Comisión de Retribuciones será el órgano encargado de proponer la política general de remuneraciones, al Consejo Rector.

En este sentido, la Comisión tendrá como funciones, además de las que le fueran confiadas en el ámbito que le es propio, y por derivación de ellas, las siguientes:

- 1) Con carácter general, las funciones previstas en el apartado 2.4.2 de las Directrices EBA, así como coordinar las funciones establecidas para la citada Comisión en los estatutos de la Entidad, en el Reglamento de Comisiones Estatutarias y en la propia Política de Remuneraciones.
- 2) Proponer 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.
- 3) Proponer la política de retribución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
- 4) 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.
- 5) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.

- 6) 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.
- 7) Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Entidad 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 de la Comisión será establecido por su propio reglamento interno.

3.3. Unidades de control y gestión

3.3.1. Funciones comunes

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

3.3.2. Funciones específicas

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

- a) Recursos Humanos:
 - Proponer la Política a la Comisión de Retribuciones, así como sus modificaciones posteriores.
 - Coordinar el seguimiento de la aplicación de la Política y evaluar su funcionamiento.
 - Custodiar los contratos de trabajo.
 - Elaborar el informe anual de remuneraciones y llevar a cabo el resto de acciones a que se refieren los capítulos 4, 5 y 6 de esta Política.
- b) Gestión Integral del Riesgo: valorar cómo afecta la estructura de la remuneración variable al perfil de riesgo de la Entidad.

- c) Cumplimiento Normativo:
 - Analizar la Política Retributiva de la Caja, y validar la misma, por su adecuación a la normativa vigente, antes de ser sometida al Comité de Dirección.
- d) Auditoría Interna: llevar a cabo periódicamente una auditoría sobre el efectivo cumplimiento de la Política de acuerdo a lo establecido en la Comisión de Auditoría.

3.3.3. 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 y gestión no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento a la Comisión de Retribuciones.
- b) El nivel de remuneración de los empleados de las unidades de control y gestión deberá permitir a la Entidad contratar personal cualificado y con experiencia para estas funciones.
- c) La relación entre remuneración fija y variable del personal de las unidades de control y 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 al 50% del total de la retribución estable.
- e) La retribución de los responsables de las unidades de control y gestión será supervisada por la Comisión de Retribuciones.

4. ALINEACIÓN CON EL RIESGO

4.1. 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 Granada. 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.

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, la entidad dispone de un Plan de Pensiones de aportación definida para los empleados, normalizado según el Reglamento del Plan de Pensiones, publicado en el Portal del Empleado. Todos los empleados con dos años de servicios prestados tienen derecho a pertenecer al mismo, La distribución se hace fundamentalmente en base al salario fijo mensual (de Convenio y Voluntario), y de forma agregada se distribuye la última gratificación extraordinaria que hayan percibido aquellos en el ejercicio social anterior a aquél en que se haga la aportación.

Si por motivos fiscales se topara el límite de aportación que hubiera correspondido a algún partícipe, el Consejo Rector decidirá si complementa contractualmente dicha diferencia a través de otro instrumento financiero de similares características.

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.

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 entidad. 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 entidad 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 (interno o externo) 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.

4.2. Prohibiciones

- a) Remuneración variable garantizada.** La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables. Con carácter excepcional, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo.
- b) Pagos por rescisión anticipada.** Las indemnizaciones en caso de despido pactadas en contrato (blindajes), se determinarán conforme a un procedimiento de cálculo recogido en el propio contrato, a la normativa aplicable y a la establecida en esta política de remuneraciones.
- c) 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.

4.3. 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 estable, incluyendo la remuneración adicional a la establecida en los acuerdos de empresa y convenio colectivo, (pudiéndose denominar Plus Categoría, Plus Categoría en Tránsito, Asimilación Nivel y Plus Puesto), 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.

d) Gratificaciones graciables que pudiera aprobar el Consejo Rector.

La *retribución estable* 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 (aunque en función de que su origen sea el actual acuerdo de Categorización también se podrá denominar Plus Categoría, Plus Categoría en Tránsito y/o Asimilación Nivel).

La *retribución variable* estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos variarán anualmente conforme a lo definido por la dirección de la entidad en la norma anual de incentivos.

Se considerará retribución variable, cualquier gratificación que con carácter graciable, pudiera aprobar el Consejo Rector, en uso de sus competencias y/o facultades.

La Dirección General con asesoramiento de la Dirección de Recursos Humanos determinará el ratio máximo entre el componente variable y el componente estable de la remuneración para cada una de las categorías de personal del colectivo identificado y 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, o acuerdos colectivos de empresa. Dichos ratios o excepciones deberán ser informados a la Comisión de Retribuciones.

Se establece la posibilidad de recibir la retribución variable (en parte o en su totalidad), en aportaciones de capital de la Entidad.

4.4. La política retributiva de Caja Rural de Granada asociada a procesos de alineación con el riesgo

La retribución variable va encaminada a reforzar e incrementar 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 y de innovación o mejora.

Se detallan a continuación las directrices básicas de la retribución variable:

4.4.1. No alineación de los incentivos con el riesgo

Esta Política de Remuneraciones, se encuentra alineada con el Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad.

Como directriz básica, 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 Entidad en su conjunto. En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con el ciclo económico de la Entidad.

Para minimizar el impacto del abono de incentivos en el riesgo futuro, los objetivos valorados, no implican en ningún caso la asunción de riesgos. En esta misma línea, el cálculo del importe máximo destinado a este fin se realizará de forma conservadora, estará delimitado por dos variables:

- a) Resultado anual, medido como margen de explotación ex ROF.
- b) Nivel de Eficiencia.

Para niveles de Eficiencia superiores al 55% se reducirá progresivamente el importe destinado a Incentivos, conforme a la norma que recoja el sistema de incentivo de cada ejercicio.

Para minimizar el posible riesgo del coste de la retribución variable en los resultados de la Caja, el volumen destinado vendrá definido en la norma que recoja el sistema de incentivo en cada ejercicio.

4.4.2. Niveles de medición

La política de retribución variable de la Caja Rural de Granada no prima en ningún caso una mayor asunción de riesgo. Su obtención 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 50% 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.
 - Nivel de solvencia, morosidad y evolución de la misma.

- Objetivos de mejora.
- Índice de calidad percibida.
- Acuerdos de nivel de servicio.

c) Criterios Cualitativos (subjetivos):

Los criterios cualitativos se realizarán en base a una valoración del desempeño y la involucración de la plantilla, utilizando para ello seis valores corporativos de nuestra entidad. Este criterio cualitativo ponderará el resultado obtenido.

Esta será consensuada por parte de los dos superiores inmediatos, en base a una ponderación que oscila entre 0% y 200%.

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 incluirían objetivos ESG para todos los miembros del colectivo identificado.

La retribución variable de los miembros del Colectivo Identificado, se calculará en base a los criterios anteriores.

4.4.3. Consideraciones normativas y especiales:

Se recogerá expresamente que esta retribución variable estará sometida a las directrices ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración MiFID, a las políticas de remuneración de las entidades de crédito recogidas en la Ley 10/2014 y su normativa de desarrollo.

Esta Política de Remuneraciones, se encuentra alineada con el Marco de Apetito al Riesgo de la Entidad.

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

En cualquier caso, una vez aplicados los cálculos en base a las variables anteriores, el incentivo final a percibir no podrá exceder del duplo del incentivo base reflejado en el apartado a). En términos generales, la retribución variable en ningún caso se considerará consolidable.

5. PROCESO DE PAGO

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.

5.1. Remuneración diferida y no diferida, y abono en títulos de propiedad.-

Cuando la retribución variable del colectivo identificado en el capítulo 2 de esta Política sea superior a 50.000 € anuales y no represente más de un tercio del total de la remuneración total anual, la Entidad aplicará al total de dicha cuantía de retribución variable, los siguientes criterios:

- diferirá un 40% de la retribución variable por un periodo de tiempo de cuatro años; y
- se abonará el 50% de la retribución variable en aportaciones al capital social de la Entidad.

Estas aportaciones en capital, estarán sometidas a una política de retención adecuada, concebida para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Caja. Esta retención será aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida, como a la parte del componente variable de remuneración no diferida.

Corresponderá al Área de Recursos Humanos identificar 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 debidamente documentadas, se informará periódicamente a la Comisión de Retribuciones. Igualmente, Recursos Humanos informará en estos casos del cálculo del diferimiento a realizar en base a esta política, correspondiente al abono del variable del ejercicio en curso, así como los abonos diferidos correspondientes a ejercicios anteriores.

En base a lo anterior se han concretado los siguientes criterios:

- a) La parte diferida de la retribución variable se dividirá en cuatro partes iguales.
- b) El pago del primer cuarto diferido no se producirá antes de doce meses a contar desde la fecha de pago de la parte no diferida.
- c) El periodo mínimo que debe transcurrir entre los distintos pagos deberá ser de un año.

En cualquier caso, el importe total abonado por la Caja en concepto de Remuneración Variable a los componentes del Colectivo Identificado, se realizará exclusivamente siempre que en modo alguno afecte al mantenimiento de una sólida base de capital en Caja Rural de Granada.

5.2. Incorporación ex post del riesgo para la remuneración variable

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Caja y si se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

6. TRANSPARENCIA

6.1. Difusión interna

El Área de 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 Granada elaborará un informe anual de remuneraciones en las condiciones contempladas en la Ley.

De conformidad con el artículo 85 de la Ley 10/2014 y su normativa de desarrollo, Caja Rural de Granada publicará la información relativa a esta Política que corresponda en el documento denominado “Información con relevancia prudencial”.

7. INFORME INDEPENDIENTE

Al menos una vez al año, la Caja Rural de Granada hará una evaluación independiente sobre la política retributiva de los administradores y del Comité de Dirección de la entidad, así como el resto del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, que incorporará, la Alta Dirección, responsables de funciones de control y otros tomadores de riesgo relevantes.

8. ENTRADA EN VIGOR

La presente política será de aplicación a partir del momento de su aprobación y hasta que se realice cualquier modificación de la misma, por los órganos competentes para ello.

Anexo I

Principio de Proporcionalidad

De conformidad con lo establecido en el art. 34.2 de la Ley 10/2014 - modificado por el Real Decreto Ley 7/2021 de 27 de abril por el que se transpone en el Ordenamiento Jurídico española la denominada CRD V, no resultarán de aplicación los mecanismos de aplazamiento, diferimiento y pago en instrumentos al proceso de pago de la remuneración variable en los siguientes supuestos:

- *a) las entidades que no tengan la consideración de “entidad grande” de acuerdo con el artículo 4.1.146) del Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, y cuyo valor de activos sea, en promedio y de forma individual, conforme a esta ley y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, sea igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a cuatro años*
- *b) el personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.*
- *En el caso de Caja Rural de Granada, procederá la aplicación de la excepción prevista en el apartado b.- respecto de los miembros del Colectivo Identificado en los que concorra tal circunstancia.*
- *Por lo que se refiere a la excepción establecida en el apartado a.-, el Consejo Rector de la Entidad -previo informe de la Comisión de Retribuciones- podrá considerar la aplicación de la misma en el supuesto en que Caja Rural de Granada, durante la vigencia de la presente Política, presentara las características de volumen de negocio a las que hace referencia el precepto.*

Anexo II

Definición de circunstancias que dan lugar a la aplicación de cláusulas malus y clawback. Procedimiento para la reclamación de cantidades indebidamente percibidas.

En aquellos casos en los que resulte aplicable el principio de diferimiento en el abono de la remuneración variable, no procederá el abono de la parte diferida cuando, con anterioridad a la fecha de pago de ésta, se dé alguna de las siguientes circunstancias (cláusulas *malus*):

- (i) Deficiente desempeño financiero de la Entidad, entendiéndose por deficiente desempeño financiero la obtención, por la Entidad, de resultados económicos negativos (pérdidas).
- (ii) Reformulación material de los estados financieros de la Entidad -con la excepción de aquellos cambios que pudieran venir motivados por imposiciones normativas-.
- (iii) Incumplimiento del Código de Conducta y normativa interna de la Entidad que pudieran resultar de aplicación.
- (iv) Reducción significativa en el capital de la Entidad y deterioro significativo en la valoración de sus riesgos.
- (v) No superación por la Entidad de las pruebas de resistencia bancaria exigidas por las autoridades competentes.
- (vi) Imposición de sanciones reglamentarias a la Entidad.
- (vii) Incumplimiento de las condiciones y exigencias de idoneidad que le resulten aplicables

Los supuestos (iii), (vi) y (vii) anteriores resultarán aplicables respecto de aquellos empleados cuya participación o contribución hubiera motivado los incumplimientos o imposición de sanciones referidos en los mismos.

Estará prohibida la realización de operaciones de cobertura y la contratación de seguros sobre la parte diferida de la remuneración variable. Del mismo modo, quedarán sujetos a un plazo de retención de un año aquellos instrumentos que sean entregados para proceder al abono de la remuneración satisfecha distinta del metálico.

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

- (i) Circunstancias que evidencien el incumplimiento grave, por parte de parte de quien haya sido perceptor de los incentivos aquí regulados,

de sus obligaciones laborales, del Código de Conducta y, en cualquier caso, de la normativa interna de la Entidad, o

- (ii) Circunstancias que evidencien que la liquidación y abono de la retribución variable anual 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 asumidas por la Entidad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años respecto de los que se abonó la mencionada remuneración variable.

La Entidad 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.

Procedimiento para la recuperación de cantidades previamente satisfechas.

En el caso en que se ponga de manifiesto la existencia de circunstancias que justifiquen la aplicación, por parte de la Entidad, de las cláusulas *clawback*, el procedimiento que se observará para la recuperación de los importes previamente satisfechos será el siguiente:

1. En primer lugar, por parte de la Dirección de la Entidad, previo informe de la Comisión de 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 naturales, desde la recepción de la comunicación anterior, para efectuar alegaciones al respecto. Dichas alegaciones serán dirigidas a la Dirección de la Entidad, quien dará traslado a la Comisión de Remuneraciones para su análisis y decisión final.
3. En tercer lugar, y en el supuesto en que las alegaciones efectuadas nos desvirtúen el contenido de la primera comunicación de la Entidad, 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 Entidad compensará la cantidad a recuperar con cualquier importe neto que, en concepto de retribución variable diferida, esté pendiente de recibir por parte del interesado.
 - b. En el supuesto en que no exista retribución variable diferida, la Entidad podrá proceder a la compensación con los importes netos

que, en concepto de retribución variable, estén pendientes de percibir por parte del interesado.

- c. En el supuesto en que las compensaciones anteriores no pudieran llevarse a cabo o resultaran insuficientes para la devolución de la cantidad, la Entidad procederá a la compensación con cualesquiera retribuciones netas, de carácter fijo, o indemnizaciones de cualquiera clase, que deban ser percibidas por el interesado.
- d. Finalmente, en el supuesto de imposibilidad de las compensaciones anteriores -por ejemplo, porque el empleado ya se haya desvinculado de la Entidad- o insuficiencia de las mismas, el interesado vendrá obligado a la devolución mediante transferencia bancaria que será ordenada al nº de cuenta que sea informado por la Dirección de la Entidad, en el plazo máximo de dos (2) meses desde la recepción de la comunicación empresarial por la que se confirme la obligación de la devolución.
- e. Transcurrido dicho periodo sin que el empleado haya cumplido con su obligación, la Entidad podrá reclamar la misma judicialmente, devengándose como interés por mora el correspondiente al interés legal del dinero fijado por la LPGE de cada año, incrementado en dos puntos.