

COLECTIVO IDENTIFICADO.

MEDIDAS PREVISTAS PARA AJUSTAR LA REMUNERACIÓN

EN CASO DE DESEMPEÑO INFERIOR AL ESPERADO.

En caso de un desempeño inferior al esperado, en particular dentro del Colectivo identificado y en general en toda la organización, pueden darse varias consecuencias que pueden implicar un ajuste a la baja en la remuneración. Existe un procedimiento reglado interno para la evaluación anual del desempeño por parte del superior jerárquico, que tiene efectos tanto en la retribución fija como en la retribución variable. Sin perjuicio de esta evaluación que se pone en marcha anualmente de oficio por parte de la Entidad para todos los puestos de la organización, pueden darse otros procedimientos ad hoc ante circunstancias sobrevenidas o ante necesidades organizativas. Estas circunstancias cubren la evaluación *ex ante* de los resultados, cuya regularidad, por lo general, es anual. Sin embargo, y especialmente en lo que respecta al colectivo identificado, existe además, según el caso, una evaluación de resultados *ex post*, que incluye no sólo los resultados de la Entidad o de la unidad en cuestión, sino de la gestión realizada individualmente por el directivo o directiva en particular.

1.- Evaluación *ex ante*.

Efectos sobre la retribución fija.

- Existen diferentes sistemas de desarrollo, algunos comunes a toda la plantilla, y previstos en el convenio colectivo de empresa, y otros específicos para el personal directivo. En la mayor parte de los casos, la retribución fija está compuesta por elementos consolidados y otros no consolidados. Dentro de éstos últimos, algunos son consolidables y otros no consolidables. Los sistemas de desarrollo profesional permiten ir consolidando los elementos consolidables, y que generalmente están asociados al puesto o la responsabilidad inherente a las funciones. En caso de un mal desempeño, no sólo no se consolidarán, sino que se podría perder el puesto, por lo que se perdería la carrera de desarrollo, y por tanto la posibilidad de mejorar cuantitativamente y cualitativamente el nivel retributivo.
- Si el mal desempeño pasa por la infracción de normas internas, puede incluso suponer una merma para la retribución fija consolidada, en los casos de infracción tipificados. En tal caso, existen procedimientos específicos de control.

Efectos sobre la retribución variable.

- Fiel a su descripción, esta remuneración está directamente vinculada al cumplimiento de los objetivos anuales de los principales indicadores de índole financiera y no financiera de la Entidad, y se mueve en una escala de máximos y mínimos o umbrales de reconocimiento, en función del grado de consecución de los objetivos establecidos.

- La remuneración variable en sentido prudencial, especialmente con respecto al colectivo identificado, quedará asimismo condicionada por la evolución de los indicadores de riesgo, para salvaguardar el mantenimiento de una sólida base de capital, la solvencia y la sostenibilidad de la Entidad a largo plazo.
- Así, el logro en términos de devengo de la retribución variable en la Organización, queda condicionado por los resultados de la Entidad a nivel global, la consecución de un mínimo en los objetivos cuantitativos específicos de cada modelo (asignados a la unidad, equipo o a nivel individual), y la obtención de una evaluación cualitativa individual favorable. De esta forma, un desempeño anual malo o negativo puede implicar un ajuste parcial de la cantidad a percibir, o excluir incluso totalmente cualquier opción de cobro de remuneración variable durante el ejercicio. En caso de desempeños no acordes con lo requerido para la función encomendada, se podría perder el puesto y la opción de participar en los sistemas de retribución variable asociados al mismo.

2.- Evaluación *ex post*.

Efectos sobre la retribución variable.

- En lo que respecta al colectivo identificado, en aplicación del principio de proporcionalidad previsto en el marco normativo y la política retributiva interna de la Entidad, en algunos casos existe una evaluación *ex post* que condiciona la liquidación de la retribución variable. Estas limitaciones afectan a la primera línea directiva.
- La evaluación *ex post* constituye una evaluación complementaria de la evaluación *ex ante*, que permite enmarcar en un período plurianual, acorde con el ciclo económico de la Entidad y con una visión retrospectiva, las valoraciones de resultados y de riesgos realizadas en el momento de la concesión de la remuneración variable. De esta forma, incide en la liquidación y/o consolidación final de las cantidades inicialmente concedidas, pudiendo llegar a quedar reducidas o incluso eliminadas en caso de que no resultara sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, si no se justifica en función de los resultados de la misma, de la unidad de negocio o del directivo/a.
- De acuerdo con lo anterior, y en aplicación del referido principio de proporcionalidad, hasta el 100% de la remuneración variable concedida puede quedar reducida *ex post* de forma considerable a través de las cláusulas *malus* (o de reducción de importes de remuneración variable diferidos y pendientes de liquidación) o *clawback* (o de recuperación de importes de remuneración variable que hubieran sido ya satisfechos).
- Esta evaluación *ex post* la realizan los órganos de gobierno, en particular el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, en base a una

serie de indicadores tipificados, de acuerdo con el marco normativo, la política retributiva interna de la Entidad y las estipulaciones previstas en los contratos individuales.