



## **Aplicación de Cláusulas Malus y Clawback**

### **Ámbito de aplicación**

Esta sección regula el malus, definido como la capacidad para reducir total o parcialmente el abono de una retribución diferida, y clawback, definido como la capacidad de reclamar parte o toda una retribución variable abonada en el pasado o que ya haya sido devengada.

Las cláusulas malus y clawback podrán aplicarse a toda la retribución variable devengada y/o pagada por los tomadores de riesgos significativos de esta política, así como a la devengada por cualquier otro empleado para quien se determine que quedaría sujeto a la aplicación de cláusulas malus y clawback de conformidad con la regulación de un plan de retribución variable específico.

La retribución variable incluye los bonos e incentivos a largo plazo respecto de un período predeterminado. A los efectos de la presente sección, la retribución variable también incluirá los incentivos a los equipos de ventas, los bonus de retención, la compensación variable garantizada, los compromisos por pensiones discrecionales y cualquier otro acuerdo que pueda tener la consideración de retribución variable (incluyendo los pagos por extinción de la relación laboral).

### **Personas afectadas**

Se debe evaluar a todas las personas que pudieran participar de forma potencial en un acontecimiento identificado (según se describe a continuación), incluidos los empleados que ocupen puestos de supervisión y de dirección o control, para determinar si se debe aplicar alguna cláusula malus o clawback. En particular, un acontecimiento más importante debe dar lugar al análisis de un rango más amplio de puestos.

### **Identificación de acontecimientos**

El proceso de aplicación de cláusulas malus y/o clawback se inicia con la concurrencia de un acontecimiento identificado, como se detalla en esta sección. Los acontecimientos que dan lugar a la aplicación de cláusulas malus tendrán un ámbito de aplicación más extendido que aquellos que den lugar a la aplicación de cláusulas clawback.

Los acontecimientos identificados se pueden clasificar en menor, significativo y muy significativo. La definición de estas tres categorías se establece más adelante.

Los siguientes supuestos deben ser considerados como acontecimientos identificados, imputables a uno o más empleados, para la aplicación de cláusulas malus y/o clawback:

- a) Fallos significativos en la gestión de riesgos soportados por la entidad, por una unidad de negocio o por una función de control o apoyo de la entidad o de la unidad de negocio donde el empleado preste sus servicios o de la que sea responsable;
- b) Reducción considerable del rendimiento financiero de la entidad (p.ej. indicadores de negocio específicos), soportado por la entidad, por una unidad de negocio o por una función de control o apoyo de la entidad o de la unidad de negocio donde el empleado preste sus servicios o de la que sea responsable; en particular cuando se produzcan diferencias significativas con la evolución del mercado o con los resultados de la competencia;
- c) Reformulación sustancial de los estados financieros de la entidad, cuando así lo consideren los auditores externos, salvo cuando proceda en virtud de un cambio en las normas contables;
- d) Falta de ética profesional o error grave cometido por un empleado (p.ej. vulneración del código de conducta o de otra normativa interna), en particular la relativa a riesgos o si hace referencia al marketing y venta de productos inadecuados;
- e) Aumento notable de los requisitos de la base de capital económica o normativa de una unidad, no prevista en el momento de generación de las exposiciones;
- f) Sanciones normativas o penales por actos que podrían ser atribuibles a una unidad o al personal responsable de tales acciones o cuando la conducta del responsable haya contribuido a la sanción;
- g) Incumplimiento del empleado de las normas de idoneidad y honestidad;
- h) Falta de una base sólida de capital o cuando la solidez de la base se ponga el riesgo;

## **Período de aplicación de las cláusulas clawback**

Para cualquier retribución variable sobre la que aplique un determinado esquema de diferimiento, el período de aplicación de las cláusulas clawback se extenderá hasta la fecha en la que se realice el último pago en efectivo o entrega de instrumento financiero correspondiente a dicha retribución.

En los casos en los que no aplique un esquema de diferimiento, el período de aplicación de las cláusulas clawback vencerá en la fecha que se determine en el plan de retribución variable y, en todo caso, no más tarde del quinto aniversario de la concesión. La regulación local podrá obligar a fijar un plazo más largo.

## **Puestos de la función de control**

Las funciones de control y de control de gestión están obligadas a facilitar información y asesoramiento a los correspondientes órganos decisorios locales o de la Entidad respecto de los potenciales acontecimientos que puedan dar lugar a la aplicación de cláusulas malus y clawback a fin de facilitar la toma de decisiones.

Los puestos de la función de control se definen como los puestos en riesgos, cumplimiento y auditoría interna, y los puestos en la función de control de gestión se definen como aquellos en finanzas y en control de gestión.

## **Alcance del ajuste**

La decisión sobre el alcance del ajuste y de la utilización de malus y/o clawback debe basarse en las circunstancias del acontecimiento. El órgano decisorio local debe realizar una recomendación con el asesoramiento de las funciones locales de control y de la función de recursos humanos.

A fin de determinar el alcance del ajuste y la aplicación de cláusulas malus y/o clawback, se pueden clasificar los acontecimientos en tres categorías amplias:

- Acontecimiento menor: un acontecimiento relacionado con una única persona y con efecto limitado en materia de riesgos, rendimiento financiero o riesgo reputacional para la unidad de negocio y la sociedad, y que exclusivamente originará la aplicación de malus; Acontecimiento significativo: un acontecimiento que afecta a un número de empleados limitado y con efecto significativo en materia de riesgos, rendimiento financiero o riesgo reputacional para la unidad de negocio y la sociedad, y que originará la aplicación de clawback sólo en el caso en que la aplicación de malus sea únicamente posible sobre una proporción insuficiente de la retribución total diferida;
- Acontecimiento muy significativo: un acontecimiento que tiene un efecto negativo muy significativo en el perfil de riesgo, rendimiento financiero o riesgo reputacional de la sociedad. Los acontecimientos muy significativos originarán la aplicación de malus y clawback.

## **Identificación de acontecimientos y llevanza de registros**

Las funciones de control y de control de gestión correspondientes (indicadas anteriormente) deben ser las responsables de la identificación de acontecimientos, así como de facilitar la información que se precise. Las unidades de negocio y otras funciones también tienen la obligación de identificar los acontecimientos y proveer de la información necesaria. Se debe proporcionar información en tiempo real a la función local de recursos humanos, que debe garantizar que el órgano decisorio local revise al final del año todos los acontecimientos identificados

## **Comunicación**

Los beneficiarios de incentivos sujetos a cláusulas malus y clawback deben ser notificados en el momento de comunicación y de concesión del incentivo de que el mismo está sujeto a dichas cláusulas.

Si se produce un acontecimiento que dé lugar a la aplicación de cláusulas malus y/o clawback, se debe informar claramente a los beneficiarios del ajuste realizado a su compensación diferida o a la retribución variable abonada y las razones del ajuste (malus) o de la penalización (clawback).

Si la comunicación se realiza a otros empleados distintos a los afectados (p. ej. comunicaciones a toda la empresa en las que se notifica un acontecimiento que dé lugar a la aplicación de malus y/o clawback), se deben tomar las cautelas necesarias para garantizar que la comunicación es adecuada.

## **Procedimiento de gestión**

Un órgano decisorio local adecuado debe ser el responsable de evaluar y revisar cualquier acontecimiento de penalización al final del año.

La función de recursos humanos local debe informar de cualquier aplicación de cláusulas malus y/o clawback identificada por los órganos decisorios locales al Comité de Recursos Humanos de la Cooperación, que realizará una revisión adicional de todos los casos en que se haya propuesto la aplicación de malus o clawback en coordinación con las anteriormente citadas funciones de control y de control de gestión de la entidad. El Comité de Remuneración y Nombramiento de la entidad supervisará la aplicación local de los ajustes por malus y/o clawback.

El Comité de Recursos Humanos de la Cooperación deberá realizar una revisión adicional a fin de identificar cualquier acontecimiento no señalado por los órganos decisorios locales como posible situación de aplicación de cláusulas malus y/o clawback. El Comité de Recursos Humanos debe presentar recomendaciones respecto de cualquier ajuste de penalización por malus o devolución por clawback al Comité de Remuneración y Nombramiento de la entidad. Dicho Comité informará adecuadamente al órgano decisorio local y supervisará la aplicación local de los ajustes por malus y/o clawback.

El órgano de gobierno correspondiente de cada filial garantizará que el cumplimiento de las políticas de retribución sobre compensación variable es compatible con una base de capital sólida.