

POLITICA DE REMUNERACIONES CAJA RURAL DE GIJÓN

INTRODUCCIÓN

Con esta política la Caja busca generar procedimientos para compatibilizar prácticas de remuneración y una gestión adecuada del riesgo.

La Política recoge los principios, los objetivos y la descripción de la retribución de los empleados y directivos de la Caja, con especial referencia a las personas incluidas en el colectivo identificado.

Los principios fundamentales sobre los que se basa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- La política de remuneración debe 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 un trabajo de igual valor.
- La Política de Remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz en relación con los riesgos de sostenibilidad.

1. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación sobre todos los empleados excepto el contenido del apartado específico para el colectivo identificado.

2. GOBIERNO CORPORATIVO

2.1. Consejo Rector

Funciones del Consejo Rector:

- 1) Adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y supervisar su aplicación.
- 2) Revisar anualmente la evaluación de la aplicación de la política de remuneración llevada a cabo por la Caja y supervisada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.
- 3) Aprobar la política de determinación del colectivo identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación anualmente.

2.2. Comité de Nombramientos y Retribuciones

El Consejo Rector tiene constituido el Comité de Nombramientos y Retribuciones (el Comité) encargado de aprobar y modificar la Política de Remuneraciones.

Actualmente está compuesto por los siguientes miembros (todos pertenecientes al Consejo Rector):

Nombre del responsable	
Comité de	Isabel Riestra González
Nombramientos y	Sandra González Blanco
Retribuciones	

El Comité tendrá como funciones principales las siguientes:

- 1) Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados. El referido informe será sometido al Consejo Rector.
- 2) Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, que deberá adoptar el Consejo Rector.
- 3) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo así como la 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) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja
- 5) Velar por la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes.
- 6) Revisar los principios en los que está basada la política y verificar el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa.
- 7) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este o su propio Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

2.3. Unidades de control y gestión

2.3.1. Funciones comunes

Corresponderá a las unidades de control y gestión previstas en este apartado asistir al Comité cuando se le requiera, en la definición, implantación y seguimiento de la estrategia global de remuneración aplicable a la Entidad, y fundamentalmente la concerniente a los miembros del colectivo identificado.

2.3.2. Funciones específicas

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

- a) Recursos Humanos: proponer la Política al Comité así como sus modificaciones, coordinar el seguimiento de la aplicación, evaluar su funcionamiento, custodiar los contratos de trabajo, elaborar el informe anual de remuneraciones, llevar a cabo el resto de acciones sobre los elementos de la Política y las relativas al colectivo identificado recogidas en este texto.
- b) Gestión Integral del Riesgo: valorar cómo afecta la estructura de la remuneración variable al perfil de riesgo y a la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.
- c) Cumplimiento Normativo: analizar cómo afecta la estructura de remuneraciones al cumplimiento de la normativa y políticas internas y 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.
- d) 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.

3. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

La Caja tiene por principios de esta política:

- Alinear los objetivos de los empleados con los intereses a largo plazo de la Caja.
- Garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación por género.
- La integración de los riesgos de sostenibilidad.
- Que los intereses de los clientes no se vean dañados por las prácticas de remuneración.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de la presente Política son los siguientes:

- Atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión del riesgo sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Caja.
- Compatibilizar la Política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Facilitar una información transparente de las políticas y las prácticas de remuneración.
- Ser una Política 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.

De cara a cumplir con los principios y objetivos anteriormente descritos, quedan prohibidas en la remuneración variable garantizada y estrategias en este ámbito de cobertura o seguros.

4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los componentes de la remuneración son los siguientes:

4.1. Retribución Fija

La retribución fija se determina de manera individual según el puesto y responsabilidad de cada empleado. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio.

4.2. Retribución Variable Anual

Tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.

La Retribución Variable Anual está basada en objetivos de carácter cuantitativo, incluye: los resultados de la Caja y de la unidad de negocio de que se trate y parámetros vinculados con los riesgos.

Los objetivos deberán ser claros, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos. Se medirán de forma individual aplicando los criterios establecidos por Recursos Humanos y aprobados por el Comité de Remuneraciones.

4.2.1. Retribución Variable Anual de los empleados que presten servicios de inversión o de banca minorista

La fijación de los objetivos garantizará que no se producen conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes.

Se evitará la posibilidad de que se generen incentivos que puedan inducir a los empleados a anteponer sus intereses o los de la Caja a los de los clientes.

Se evitará la vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.

Corresponde al Responsable de Auditoría Interna y al Responsable de Cumplimiento Normativo el control de los potenciales riesgos que, en materia de normas de conducta y de conflictos de interés, puedan derivarse de los objetivos comerciales establecidos por la Caja, así como participar en el diseño de la política y prácticas de remuneración.

4.3. Beneficios sociales

La Caja mantiene para sus empleados una serie de beneficios sociales, que podrán ser revisados en cualquier momento, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral y al Convenio aplicable.

5. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

5.1. Determinación del colectivo identificado

Será responsabilidad del Comité la presentación anual al Consejo Rector del listado de profesionales incluidos en el colectivo identificado. Tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrollen los empleados así como las áreas donde presten sus servicios,

actualizando el citado listado, conforme al mayor o menor grado de exposición al riesgo que suponga. La Entidad tendrá actualizado en todo momento el listado del colectivo identificado.

Composición: En Caja Rural de Gijón, como miembros del Colectivo Identificado, además de los **miembros del Consejo Rector** (12 personas), figuran los siguientes empleados (15 personas): el **Director General, el equipo directivo (Jefe Área de Negocio, Jefe Área Administrativa, Jefe de Riesgos), la Responsable de Organización e Informática y los directores de oficinas** (10 personas).

5.2. Ratio máximo de retribución variable sobre retribución fija

El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado no podrá superar, en ningún caso, el 100% del componente fijo.

El aumento del ratio máximo descrito necesitará la aprobación expresa de la Asamblea General de Socios.

6. TRANSPARENCIA

6.1. Difusión interna

Los empleados deberán conocer previamente los criterios que serán utilizados para determinar su remuneración. Recursos Humanos adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los empleados por ella afectados.

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

6.2. Difusión externa

La Caja llevará a cabo las acciones de difusión externa de la Política que sean exigidas por la legislación vigente en cada momento.

RETRIBUCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

Durante el ejercicio 2022, las remuneraciones concedidas al colectivo identificado se encuentran recogidas en la siguiente tabla:

	Banca comercia
Número de empleados	15
Remuneración fija total (en euros)	704.079
De los que: en metálico	704.079
De los que: en acciones o instrumentos relacionados	0
De los que: en otros tipos de instrumentos	0
Remuneración variable total	148.998
De los que: en metálico	148.998

RETRIBUCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO RECTOR – EJERCICIO 2022

La retribución de los miembros del consejo rector está regulada por el artículo 41 de los Estatutos sociales de Caja Rural de Gijón sociedad cooperativa Asturiana de crédito, siendo la Asamblea General de socios el único órgano social con competencias para su ulterior modificación.

A 31 de diciembre de 2022, la redacción vigente del citado artículo es la siguiente:

ARTICULO 41. RETRIBUCION DEL CONSEJO RECTOR.

1.- Los miembros del Consejo Rector serán reintegrados, en todo caso, de los gastos que les origine el desempeño de su función.-----

2.- Se fija una dieta básica por asistencia a Consejos, Comisiones, Grupos de Trabajo o Actos de representación que será igual al Cociente que resulte de dividir los gastos de personal en el año anterior entre el producto de multiplicar el número de personas en plantilla el 31 de Diciembre del mismo año por la tercera parte de la jornada máxima de trabajo para el sector en cómputo anual. A estos efectos no se incluirán como coste de personal las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. -----

3.- Las dietas correspondientes a Secretario y Presidente serán, respectivamente, dos y tres veces la básica. -----

4.- En caso de actos de representación, fuera de la provincia, cualquier Consejero devengará la dieta señalada para el Presidente. -----

5.- El Presidente no percibirá la anterior dieta y tendrá la remuneración prevista en el número siguiente, cuando contando con la experiencia adecuada, tenga dedicación exclusiva a la Entidad, incompatible con cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, así como con cualquier actividad empresarial o profesional, salvo la administración mínima del propio patrimonio y aquellas actividades que ejerza en representación o interés de la Sociedad. En este último caso los ingresos que obtenga, distintos a dietas de asistencia a Consejos de Administración o similares, deberán cederse a la Caja Rural.-----

6.- En el caso de que se den las circunstancias expresadas en el número anterior la remuneración anual del presidente que percibirá por doceavaspertes, será igual a una vez y tres cuartas el cociente resultante de dividir la suma de las percepciones solo de carácter

salarial del personal en el año anterior entre el número de personas en plantilla el 31 de diciembre del mismo año.-----

7.- Cuando el Presidente no perciba la remuneración anterior, el noventa y cinco por ciento de la misma, podrá ser percibido por otro miembro del Consejo, que éste designe, con las facultades representativas que se establezcan en la correspondiente escritura de poder, siempre que cumpla los requisitos de experiencia y dedicación exclusiva que se expresa en el número cinco anterior.

8.- En el informe de Auditoría anual, se incluirá nota donde se indicará si la retribución del Consejo Rector se ajusta o no a las normas estatutarias con especial mención en su caso, a si el Presidente o el Consejero a que se refiere el número anterior cumplen las condiciones de dedicación exclusiva y de experiencia adecuada.

Por tanto las reuniones mantenidas durante el año 2022 por los miembros del Consejo Rector de las que se han derivado remuneraciones y el desglose de las mismas Consejero a Consejero son las siguientes:

Remuneración agregada de los consejeros durante el ejercicio y las reuniones celebradas:

Reuniones del Consejo Rector	17 reuniones
Reuniones de la Comisión Ejecutiva	53 reuniones
Reuniones de la Comisión Refinanciación	1 reunión
Reuniones del Comité de Auditoría	3 reuniones
Reuniones de la Comisión de Control de Gastos y externalizaciones	1 reunión
Reuniones del Comité Nombramientos y retribuciones	17 reuniones
Reuniones del Comité de Código Ético	1 reunión
Reuniones del Comité de Activos y Pasivos	1 reunión

Concepto retributivo: Dietas Total Remuneración:	88.848,18 euros
Impuestos retenidos	31.096,89 euros
Percepción neta	57.751,29 euros

PERCEPCIONES

Nombre	Total Remuneraciones	Impuestos Retenidos
José Manuel Fernández Gracia	11.354,40	3.974,04
José Ramón Fiaño Rodríguez	40.875,84	14.306,54
Carlos González Tuya	13.814,52	4.835,09
José Angel Suárez Medina	6.718,02	2.351,31
David Pérez Ricoy	5.109,48	1.788,33
Paloma Suárez Barbón	3.122,46	1.092,86
Miguel Ángel Álvarez García	1.230,06	430,52
Fernando Carrio Menéndez	1.324,68	463,65
Isabel Riestra González	1.797,78	629,23
David Ramón Rey Núñez	283,86	99,35
Sandra González Blanco	2.365,50	827,92

Juan Carlos Santos Fernández	851.58	298,05
TOTAL:	88.848,18	31.096,89

Adicionalmente a lo anterior, D. José Ramón Fiaño Rodríguez percibió de la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito (UNACC) 1.750,00 euros por asistencia a reuniones.

Observaciones:

Por todo lo anterior, los miembros de Consejo Rector, no perciben ningún tipo de remuneración variable, ni son beneficiarios de algún tipo de compromiso por pensiones o por resolución anticipada, ni perciben emolumentos por algún tipo de medición o valoración del desempeño.

CONFIDENCIAL