

Prácticas y políticas de remuneración

PRÁCTICAS Y POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

El **Consejo Rector** de la Entidad aprueba, revisa anualmente y supervisa la aplicación y funcionamiento de la Política y de la normativa interna sobre remuneraciones. Además, adopta las decisiones relativas a la remuneración de sus miembros y de la alta dirección.

Para ello, la Entidad dispone de una **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** que asesora y presta apoyo al Consejo Rector en materia de remuneraciones, y podrá proponer cuantos cambios considere necesarios para la mejora del sistema de remuneraciones de la Entidad. Asimismo, revisa los acuerdos adoptados por el Comité de Dirección en relación con la aplicación de ajustes en la concesión y pago de la remuneración variable de colectivo identificado.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (al menos un tercio del total, incluido el Presidente), habiéndose reunido en 6 ocasiones durante el ejercicio 2022. El mencionado Comité se encuentra compuesto por los siguientes miembros:

Comisión de Nombramientos y Retribuciones	
Miembro	Cargo
D ^a . María Teresa Díaz López	Presidente Comisión y Vocal Consejo Rector
D. Armando Carlos Barrio Acebal	Vocal Consejo Rector
D. Alberto Gómez Diéguez	Vocal Consejo Rector
Doña Marta María Cernuda Álvarez	Vocal Consejo Rector
D. José Ángel Díaz Miranda	Vocal Consejo Rector

El tamaño de la Entidad y su exposición a una región geográfica determinada, permite que la política de remuneraciones se aplique a toda la Entidad por igual sin que haya diferencias por regiones o líneas de negocio.

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la política de remuneración de la Entidad se rige por los siguientes **principios**:

- Promoverá una gestión del riesgo sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Se alineará con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

- Garantizará la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentará la equidad interna y velar por una correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.
- Facilitar una información transparente de las políticas y las prácticas de remuneración.
- Será 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.
- La Entidad no garantizará el pago de remuneraciones variables. Con carácter excepcional y siempre que la Entidad mantenga una base sana y sólida de capital, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo.
- No se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable.
- Los componentes de la remuneración serán:
 - retribución fija, que se determinará 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.
 - retribución variable anual:
 - 1) Estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo. Estos objetivos incluirán los resultados de la Entidad, los resultados de la unidad de negocio de que se trate, el desempeño o la calidad de los servicios que se presten a los clientes.
 - 2) Tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.
 - 3) Los resultados y la evaluación del rendimiento para la concesión de la misma se ajustará en función del riesgo, teniendo en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan incurrir los empleados, unidades de negocio o la Entidad en su conjunto.
 - 4) Se podrán realizar ajustes ex post para garantizar la aplicación de métricas plurianuales.

- 5) La implementación de la Retribución Variable Anual en el momento de fijación de los objetivos garantizará que no se producen conflictos de interés que puedan perjudicar los intereses de los clientes y asegurará el cumplimiento de las normas de conducta para la prestación de servicios de inversión, en particular para los empleados de banca minorista o que presten servicios de inversión.
- 6) Se evitará la posibilidad de que se generen incentivos que puedan inducir a las personas competentes a anteponer sus intereses (o los de la Entidad) a los de los clientes.
- 7) A efectos de la determinación de la Retribución Variable Anual, la Dirección por Objetivos no debe tener como criterio único la evolución del negocio, debiéndose tener en cuenta criterios cualitativos que incentiven la actuación en beneficio del interés del cliente, como el cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de normas de conducta, el trato equitativo a los clientes o el grado de satisfacción de estos, entre otros.
- 8) El sistema retributivo deberá ser lo suficientemente flexible de modo que la aplicación de la Política permita la posibilidad de no abonar Retribución Variable Anual.
- 9) Se evitará la vinculación directa de la remuneración con la venta de determinados instrumentos financieros o con categorías concretas de productos.
- 10) El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado no podrá superar, en ningún caso, el 100% del componente fijo.
- 11) La Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable del Colectivo identificado si se producen las siguientes circunstancias:
 - a) Existencia de resultados negativos de la Entidad en relación con los de ejercicios anteriores.
 - b) Comportamiento negativo de los ratios de capital en relación con los de ejercicios anteriores.
 - c) Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Caja Rural de Asturias S.C.C. de restringir su política de distribución de dividendos
- 12) Cuando la remuneración variable anual de un miembro del Colectivo identificado exceda la cantidad de 50.000 € y represente más de un tercio de su remuneración anual, se aplicarán los requisitos relativos al diferimiento y al pago en instrumentos de remuneración.
- 13)) Las indemnizaciones por despido del personal perteneciente al colectivo identificado que superen los límites establecidos en la legislación laboral, cualquiera que sea la modalidad que adopten, tendrán la consideración de remuneración variable y estarán, si se cumplen las condiciones, sometidas a las medidas de ajuste establecidas en los puntos anteriores.
- 14) La retribución variable de los empleados pertenecientes a las Unidades de Control se vinculará con objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

El Colectivo Identificado

El colectivo identificado de *la Entidad* se identifica conforme a los requerimientos establecidos en el Reglamento Delegado 2021/923 de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva.

Como consecuencia de la aplicación de estos requerimientos, el personal identificado en la Política de Remuneraciones además del Consejo Rector a fecha 31 de diciembre de 2022, es el siguiente:

Miembro
Director General
Subdirector General
Secretario General y del Consejo
Director de Empresas
Director de Operaciones, Planificación y Control Operativo
Director de Organización y Tecnología
Directora Comercial
Director Control Global Riesgo e Intervención
Responsable de Asesoría Jurídica

Responsable de Auditoría Interna
Responsable de Cumplimiento Normativo
Responsable de Pasivo y Valores
Responsable de RR.HH.
Responsable de Tesorería y Gest. Financiera
Responsable de PBC/FT

La Entidad entiende que, de acuerdo con su actual estructura de control y gestión del riesgo, ninguna persona puede tomar decisiones en materia de riesgos que puedan poner en peligro la organización en su conjunto, sus resultados o su base de capital, ya que se exige que las decisiones se adopten por las instancias competentes en función de un esquema de delegación establecido.

El Consejo Rector ostenta la facultad de aprobar la política de remuneraciones para el conjunto de empleados de la Entidad y, específicamente, para el colectivo Identificado. Dicha política se encuentra sometida anualmente a revisión, con el objetivo de verificar el cumplimiento de lo establecido por el Consejo Rector en la materia.

Sobre la remuneración del Consejo Rector:

- La remuneración del Consejo Rector de la Entidad se ajustará a lo establecido en los Estatutos de la Entidad en cada momento y será aprobada por la Asamblea General tal y como se establece en la LOSS y la LSC.
- Los miembros del Consejo Rector tienen derecho a remuneración en su condición de tales, que consiste en (i) una asignación fija anual y (ii) una dieta de asistencia a cada reunión del propio Consejo Rector.
- Aquellos Consejeros que sean miembros de alguna de las comisiones delegadas del Consejo Rector creadas o que se creen en el futuro en cumplimiento de lo previsto en la legislación vigente, tendrán derecho a recibir una dieta por asistencia a cada reunión.
- De la misma forma, por la asistencia a cualquier acto en representación de la Entidad, los Consejeros tendrán derecho a percibir una dieta.
- El Presidente del Consejo y los Presidentes de las Comisiones y los Comités constituidos en el seno del Consejo, teniendo en cuenta su mayor dedicación a la Entidad, podrán tener derecho a una retribución superior a la del resto de Consejeros.
- Los miembros del Consejo Rector podrán percibir retribución en especie.
- La cuantía de las compensaciones referidas anteriormente serán las que a tal efecto determine la Asamblea General y permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación.

Las cantidades indicadas se percibirán por los consejeros con independencia de los gastos justificados en que pudieran incurrir en su condición de miembros del Consejo Rector de la Entidad, que les serán abonados previa presentación de las facturas correspondientes.

Impacto de los riesgos actuales y futuros en la política de remuneración

La política de remuneración para todo el personal es coherente con sus objetivos en la estrategia de riesgo, y no promoverá la asunción de riesgos excesivos. De este modo, si se produce alguna actualización de la política de remuneración, se tiene en cuenta cualquier cambio en la estrategia de riesgo de la Entidad, de manera que las prácticas de remuneración sean acordes al nivel de apetito al riesgo establecido por el Consejo Rector.

A tales efectos, las funciones de control interno (Control Global del Riesgo e Intervención, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna) analizan la forma en que la política de remuneración afecta a la cultura de riesgos de la Entidad, comunicando las deficiencias encontradas al Consejo Rector, el cual tiene en cuenta las conclusiones obtenidas a la hora de aprobar, revisar y supervisar la política de remuneración.

Por su parte, el responsable de la Dirección de Control Global del Riesgo e Intervención de la Entidad contribuye a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo ajustes ex post), así como a evaluar la forma en que afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad.

Por otro lado, la Entidad evalúa los procedimientos adoptados para garantizar que el proceso de remuneración tiene en cuenta todos los tipos de riesgos y comprobar que la política general de remuneración promueve y es coherente con una adecuada gestión del riesgo.

De este modo, tanto el Consejo Rector como el personal con funciones de control interno y comités, colaboran estrechamente para garantizar que la política de remuneración de la Entidad es coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, teniendo en cuenta tanto los riesgos actuales como futuros.

Con fecha 29 de diciembre de 2022, se aprobó en Consejo Rector una actualización de la política de remuneraciones de la Entidad, principalmente para adaptarla a la pérdida de su condición de “entidad pequeña y no compleja”, al superar los umbrales establecidos de tamaño de balance. Esta actualización se adopta, principalmente para incluir un desarrollo más detallado de los ajustes ex ante y ex post, de sus procedimientos de aplicación, e incorporar la previsión de que la retribución variable del colectivo identificado, fomente una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los factores ASG.

Política de remuneración variable del colectivo identificado

La ratio entre la remuneración fija y variable del personal del colectivo identificado de la Entidad oscila entre 26,51% y 59,55%, por debajo del límite del 100% previsto en el artículo 34, apartado 1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

a Entidad no aplicó en el año 2022 un diferimiento del elemento de remuneración variable, en cuanto le era aplicable la exención prevista en el artículo 34 apartado 2 de la Ley 10/2014. En función de esto, no procede cumplimentar la plantilla EU REM3 requerida por el Reglamento (UE) 2021/637.

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

EU REM1: Remuneración concedida respecto del ejercicio (miles €)		Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	Total
Remuneración fija	Número de miembros del personal identificado	13		13		5		6	4		15
	Remuneración fija total	398		398		447		471	291		1.209
	De la cual: en efectivo	398		398		447		471	291		1.209
	(No aplicable en la UE)										0
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes			0							0
	De la cual: otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(No aplicable en la UE)										0

EU REM1: Remuneración concedida respecto del ejercicio (miles €)		Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	Total
	De la cual: otras modalidades			0							0
	(No aplicable en la UE)										0
Remuneración variable	Número de miembros del personal identificado					5		6	4		15
	Remuneración variable total					250		237	93		580
	De la cual: en efectivo					250		237	93		580
	De la cual: diferida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: diferida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos			0							

EU REM1: Remuneración concedida respecto del ejercicio (miles €)		Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	Total
	no pecuniarios equivalentes										
	De la cual: diferida			0							0
	De la cual: otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: diferida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: otras modalidades			0							0
	De la cual: diferida			0							0
	Remuneración total	398		398		697		708	384		1.789

Respecto al colectivo identificado, los pagos especiales fueron los siguientes:

EU REM2: Pagos especiales al personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado) (miles de euros)	Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	Total
Remuneración variable garantizada concedida										
Remuneración variable garantizada concedida — Número de miembros del personal identificado										
Remuneración variable garantizada concedida — Importe total										
De la cual: remuneración variable garantizada concedida abonada durante el ejercicio que no se tiene en cuenta en la limitación de las primas										
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio										
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado										
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Importe total										
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio										

Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado										
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Importe total										
De las cuales: abonadas durante el ejercicio										
De las cuales: diferidas										
De las cuales: indemnizaciones por despido abonadas durante el ejercicio que no se tienen en cuenta en la limitación de las primas										
De las cuales: indemnización más elevada concedida a una sola persona										

Ningún miembro del colectivo identificado ha percibido una remuneración igual o superior al millón de euros.

Durante el ejercicio 2022, la remuneración devengada por los miembros del Consejo Rector ha sido la siguiente:

Remuneración 2021 (miles de euros)	Fija	Variable	Total
Fernando Martínez Rodríguez	84	-	84
José Manuel Riestra Rodríguez	28	-	28
María José Bastián Pérez	27	-	27
José Ramón Fernández Martínez	24	-	24
Armando Carlos Barrio Acebal	24	-	24

María Olga Castro Pérez	29	-	29
Marta María Cernuda Álvarez	24	-	24
María Teresa Díaz López	31	-	31
José Ángel Díaz Miranda	23	-	23
Jorge García Álvarez	30	-	30
José María García Gayol	25	-	25
Alberto Gómez Diéguez	23	-	23
Javier Robledo García	25	-	25