



**Informe de la Comisión de Nombramientos y
Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones
del Consejo Rector para el periodo 2025-2028**

Con el objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, que establece que la política de remuneración del Consejo Rector de una entidad de crédito debe ser sometida a la aprobación de la Asamblea General en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la entidad se elabora el presente informe propuesta a presentar al Consejo Rector.

Estando la entidad inmersa en un proceso de redefinición de toda su política de remuneraciones, en el cual se está contando con la colaboración de la consultora Willis Towers Watson (WTW), experta en dicho ámbito, se ha solicitado su valoración de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector actualmente en vigor, recabando las siguientes recomendaciones categorizadas como de criticidad baja:

- Aclarar en qué modo contribuye la política a la estrategia e intereses a largo plazo de la entidad.
- Clarificar la no existencia de pagos vinculados a la terminación de la relación con los miembros del órgano de administración.
- Hacer referencia a la política de remuneraciones anterior e incluir un apartado de vigencia de la nueva que establezca su aplicación desde la fecha de aprobación y los tres ejercicios siguientes.

A mayores de lo anterior, con el foco puesto en la mejora constante de la gobernanza de la entidad y la captación del talento que para el desempeño del cargo se requiere, se analizan las funciones y responsabilidades que han de asumir los miembros del órgano de administración como tales y en el desempeño de otros puestos en sus comisiones delegadas.

Asimismo, a efectos de establecer un sistema de remuneración compatible con la estrategia empresarial y que guarde proporción razonable con la importancia de la entidad, su situación económica, su organización interna, y el tamaño, naturaleza, alcance y complejidad de las actividades de la Caja, se solicita a WTW un estudio de entidades comparables en el sector.

Hay que destacar, como hito importante ocurrido en los últimos tres años, que en septiembre de 2022 el supervisor comunicó a la Caja la pérdida de su condición de “entidad pequeña y no compleja”, pasando a estar catalogada como “otras entidades” (5.000MM€<BALANCE<30.000MM€), lo que ha conllevado una serie de implicaciones en materia de requerimientos de divulgación de información (IRP), así como otras obligaciones adicionales (en materia de remuneraciones, plantillas NSFR y exigencias de procedimiento SREP).

Finalmente, y manteniendo el criterio ya establecido en la política anterior, se ha tenido en cuenta en la confección de la presente propuesta la política retributiva general aplicable a todas las personas trabajadoras de la entidad.

Con todo, a fin de robustecer la gobernanza de la Caja y garantizar una gestión sana y prudente contando con profesionales capacitados para adoptar las mejores decisiones en beneficio de la Caja, lo que justifica la introducción de cambios en la política de remuneraciones del Consejo Rector, alineando capacitación, talento y responsabilidad con dedicación y retribución a percibir, esta comisión propone al Consejo Rector una actualización de su política de remuneraciones, a fin de que acuerde su elevación a la Asamblea General para ser sometida a su aprobación tal y como se indica en la normativa al principio mencionada.

En caso de aprobarse la propuesta sería aplicable desde el 1 de junio de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2028 o hasta la celebración de la Asamblea General de dicho ejercicio o aquella anterior en que se someta a aprobación una nueva política.



**Política de Remuneraciones del Consejo Rector
para el periodo 2025-2028**

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
3. PRINCIPIOS GENERALES.....	6
4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO RECTOR.....	7
4.1. Previsión estatutaria.....	7
4.2. Elementos y cuantías de la remuneración	7
4.3. Límite máximo de la remuneración de los consejeros	8
5. GOBERNANZA	9
5.1. Aprobación y revisión de la Política	9
5.2. Supervisión y aplicación	9
5.3. Excepciones temporales	9

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Remuneraciones del Consejo Rector (en adelante, la “Política de Remuneraciones” o la “Política”) se formaliza a los efectos de dar cumplimiento a la normativa aplicable a Caja Rural de Asturias, S.C.C. (en adelante, “Caja Rural de Asturias”, la “Caja” o la “Entidad”), conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo.

El artículo 33.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito (en adelante, la “LOSS”) establece que la política de remuneraciones de los consejeros de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, asamblea general u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.

En concreto, los requerimientos relativos a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas se regulan en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, cuyo texto refundido se aprueba en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, (en adelante, “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”), el cual ha sido modificado por la Ley 5/2021, de 12 de abril.

Conforme a lo anterior, y sin perjuicio de la normativa aplicable a Caja Rural de Asturias como sociedad cooperativa de crédito, la Caja debe aprobar su Política de Remuneraciones del Consejo Rector para dar cumplimiento al artículo 529 *novodecies* de la LSC, conforme al artículo 6.7 de la LOSS que establece que, *“a los efectos de lo previsto en esta Ley, se equipará el consejo de administración al consejo rector de las cooperativas de crédito”*.

El citado artículo 529 *novodecies* de la LSC prevé que la política de remuneraciones de los consejeros deberá ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la asamblea general¹, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la asamblea general con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

A continuación, se detalla el contenido de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector de Caja Rural de Asturias, que será de aplicación, previa aprobación por parte de la Asamblea General de Delegados/as de fecha 20 de mayo de 2025, desde el 1 de junio de 2025 y durante los tres ejercicios siguientes, o hasta la celebración de la

¹ Cualquier referencia en la LSC a la junta general de accionistas debe entenderse aplicable a la asamblea general en los mismos términos.

Asamblea General de dicho ejercicio o aquella anterior en la que se someta a aprobación una nueva Política.

Previamente, ha estado en vigor la Política de Remuneraciones del Consejo Rector para el periodo 2022-2025, aprobada unánimemente por la Asamblea General de Caja Rural de Asturias, S.C.C. en su reunión del día 21 de junio de 2022, cuyo orden del día incluyó el punto “SEPTIMO.- Política de remuneración y fijación de retribuciones al Consejo Rector”.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política tiene por objeto establecer, respetando lo previsto en los Estatutos Sociales y demás normativa interna y externa aplicable, un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que puedan percibir los miembros del Consejo Rector de Caja Rural de Asturias, a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, y que guarde una proporción razonable con la importancia de la Entidad, la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Caja, así como sus objetivos de estrategia.

Con el objetivo de salvaguardar los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la entidad, los consejeros no ejecutivos percibirán una remuneración fija acorde a mercado y a sus funciones y responsabilidades, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio; y no percibirán ningún tipo de retribución variable que pueda comprometer la toma de decisiones.

Asimismo, la Política busca definir de manera clara y concisa las prácticas retributivas de la Entidad para con sus consejeros a fin de promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Caja, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, siendo no discriminatoria en cuanto al género.

La presente Política resultará únicamente de aplicación a los miembros del Consejo Rector de Caja Rural de Asturias.

En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, previa aprobación por parte de la Asamblea General de Delegados/as de fecha 20 de mayo de 2025, la presente Política dejará sin efecto la Política de Remuneraciones del Consejo Rector aprobada por la Asamblea General celebrada el 21 de junio de 2022, y se aplicará desde el 1 de junio de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2028 o hasta la celebración de la Asamblea General de dicho ejercicio o aquella anterior en la que se someta a aprobación una nueva Política cumpliendo en todo caso con el procedimiento establecido en la LSC para ello.

Para la fijación de la Política, la Caja ha tenido en cuenta la política retributiva general aplicable a todas las personas trabajadoras de Caja Rural de Asturias. En efecto, la presente Política se encuentra alineada con el sistema retributivo general de la Entidad, en base a principios generales de remuneración aplicables a la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Entidad.

3. PRINCIPIOS GENERALES

La presente Política se rige por los siguientes principios que inspiran el sistema retributivo general de la Caja:

- La remuneración del Consejo Rector será la adecuada para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, pero sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.
- Fomento de una Política que recompense el nivel de responsabilidad, garantizando en todo momento que la Política no sea discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basado en la igualdad de retribución para puestos de igual valor, independientemente del sexo, y no discriminatorio en cuestiones de edad, cultura, religión ni raza.
- Promoción de la consecución del interés social, mediante la alineación con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (“ASG”).
- Incorporación de mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, fomentando una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el Consejo Rector, en base a su cultura y valores y el Marco de Apetito al Riesgo.
- Inclusión de medidas concretas que eviten conflictos de intereses, como la exclusión de los miembros del Consejo Rector a efectos de percibir remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Entidad y del consejero.
- Seguimiento y revisión periódica por parte del Consejo Rector, que debe supervisar y garantizar su efectiva y correcta aplicación.

4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO RECTOR

4.1. Previsión estatutaria

El sistema de remuneración de los miembros del Consejo Rector se regula en el artículo 42 de los Estatutos Sociales de la Caja, en los siguientes términos:

“Los miembros del Consejo Rector tendrán derecho a percibir una retribución anual por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su designación como consejeros. Dicha retribución estará conformada por una cantidad fija anual a percibir en mensualidades iguales y una dieta por asistencia a las reuniones del Consejo Rector, a las comisiones delegadas y a los actos para los que fueran requeridos. Asimismo podrán percibir retribución en especie.

Por su parte el Presidente y el Secretario¹ 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.

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.

A la cantidad a percibir por cada consejero por los conceptos anteriores, se le practicará la correspondiente retención de IRPF.

Las cantidades indicadas anteriormente se percibirán por los consejeros con independencia de los gastos justificados en que pudieran incurrir en el cumplimiento de sus funciones, que les serán abonados previa la justificación establecida.”

4.2. Elementos y cuantías de la remuneración

En cumplimiento de la previsión estatutaria anterior, a continuación se detalla el sistema retributivo previsto para los miembros del Consejo Rector durante la vigencia de la Política:

- La remuneración del cargo del Presidente del Consejo Rector, teniendo en cuenta su mayor dedicación a la Entidad, consistirá en una asignación fija anual pagadera en 12 mensualidades superior a la del resto de miembros. Asimismo, tendrá derecho a una cantidad fija anual en concepto de gastos de representación, pagadera en idénticas mensualidades.
- Los Presidentes de cada una de las Comisiones Delegadas del Consejo Rector, así como el Secretario¹, también tendrán derecho a una asignación fija anual superior a la del resto de vocales, abonada en 12 mensualidades.

¹ La inclusión aquí del Secretario está supeditada a la aprobación de la modificación de Estatutos propuesta a la Asamblea General a celebrar el día 20 de mayo de 2025.

- Para cada uno de los demás miembros vocales del Consejo Rector también se establece una asignación fija anual, que será igualmente pagada en 12 mensualidades.
- En cuanto a las dietas por asistencia a cada sesión del Consejo Rector o de las distintas Comisiones Delegadas actuales y futuras, y por asistencia a actos institucionales en representación de la Entidad o cualesquiera otros a los que fueran requeridos, se establece un importe bruto por reunión, y como asignación por kilometraje, cuando proceda, un importe igual al que establezca como asignación por kilómetro para el personal de la entidad el Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito en vigor en cada momento.
- Por la asistencia a reuniones, actos en representación de la Entidad o cualesquiera otros a los que fueran requeridos, nunca se percibirá más de una dieta al día.
- Todos los miembros del Consejo Rector tendrán derecho a una retribución en especie consistente en (i) la suscripción de un seguro colectivo de vida con los mismos capitales asegurados que los contratados para el personal ejecutivo de la entidad, y (ii) la percepción de un detalle navideño en el transcurso del mes de diciembre de cada año.

No existen pagos vinculados a la terminación de la relación de los miembros del Consejo Rector con la entidad.

4.3. Límite máximo de la remuneración de los consejeros

El importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros por los conceptos señalados anteriormente se aprobará por la Asamblea General.

5. GOBERNANZA

5.1. Aprobación y revisión de la Política

Esta Política se someterá a la aprobación de la Asamblea General de la Caja, conforme al procedimiento establecido en la LSC y en la presente Política.

La presente Política será analizada y revisada periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que elevará al Consejo Rector las propuestas de modificación que estime necesarias en función de la evolución de la Entidad y el mercado, así como las adaptaciones que sean requeridas para el cumplimiento en todo momento de las disposiciones normativas vigentes y las normas de buen gobierno corporativo.

5.2. Supervisión y aplicación

El Consejo Rector es responsable de establecer un sistema de control y supervisión de los requerimientos específicos de la presente Política que garantice el cumplimiento y la aplicación efectiva de los preceptos establecidos en el mismo.

5.3. Excepciones temporales

La Caja podrá aplicar, dentro del marco normativo vigente, las excepciones sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la presente Política, en función de las necesidades particulares del negocio de la Entidad y en función de posibles adaptaciones normativas futuras o recomendaciones por parte de organismos supervisores.

Dichas circunstancias excepcionales solo cubrirán situaciones en las que la excepción de la Política Retributiva sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Entidad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Para la aplicación de dichas excepciones será necesaria la propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser en todo caso analizada y aprobada por el Consejo Rector.