



Informe

INFORME ANUAL - REMUNERACIONES

2024

Julio 2025



**CAJA RURAL
DE GIJÓN**

ÍNDICE

1	 Objeto del Informe	3
2	 Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo	4
3	 Principios Generales de la Política de Remuneraciones	8
4	 Resumen retribuciones Colectivo Identificado 2024	11

1 | **Objeto del Informe**

Este informe se elabora de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en materia de remuneraciones y recoge la política retributiva de Caja Rural de Gijón (en adelante la Entidad) para los miembros de su Consejo Rector y resto de Colectivo Identificado, que se expone siguiendo los principios de máxima transparencia e información en materia de remuneraciones que esta institución viene aplicando en sus documentos de información pública.

El informe contiene una descripción de los principios básicos de la política retributiva de la Entidad en lo que se refiere a los miembros del Consejo Rector y al resto del Colectivo Identificado, así como los elementos básicos de la política general de remuneraciones de la Entidad.

2 Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo

De acuerdo con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, el Consejo Rector de Caja Rural de Gijón, ha constituido para el mejor desempeño de sus funciones, distintos Comités que le asisten en aquellas cuestiones que corresponden a materias de su competencia.

Comité de Nombramientos y Retribuciones

Entre los Comités del Consejo destaca, a los efectos de este informe el Comité de Nombramientos y Retribuciones como órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas, velando por la observancia de la política retributiva establecida por la Entidad.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones está compuesto por tres miembros del Consejo Rector, incluida la Presidenta de dicho Comité.

A continuación se detallan los nombres de los componentes del comité en vigor a la fecha de este informe:

Miembro	Cargo
Isabel Riestra González	Presidenta
José Ángel Suárez Medina	Vocal
Inmaculada Uría Alonso	Secretaria

El Comité se reúne cuantas veces sean necesarias, a juicio de su Presidenta, para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, y como mínimo, una vez al año, habiéndose reunido en 8 ocasiones durante el ejercicio 2024.

De acuerdo con lo establecido por el Consejo Rector de la Entidad, el Comité de Nombramientos y Retribuciones desempeña las siguientes funciones:

- 1)** Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto, informando de todo ello al Consejo Rector
- 2)** Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
- 3)** Evaluar periódicamente y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo cuando lo considere conveniente.
- 4)** Realizar la valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector, de conformidad con el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y, en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada. Asimismo, el Comité evaluará periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de este en su conjunto, e informará al Consejo Rector en consecuencia.
- 5)** Proponer a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el “Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme a la Ley 10/2014, al Real Decreto 84/2015 y a la Circular de Banco de España 2/2016.
- 6)** Determinar los programas de formación, tanto inicial como periódica, que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo Rector. Asimismo, el Comité elaborará un “Programa de integración” que se facilitará a todos los Consejeros en el momento en el que tomen posesión de su cargo, en el que se incluirá la información que a juicio del comité, sea de necesario conocimiento por el Consejero para el correcto

desempeño de su cargo. El contenido mínimo del “Programa de integración” se adjunta como Anexo I al presente Reglamento.

- 7)** Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento así como la modificación del “Reglamento interno sobre evaluación de idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad.
- 8)** Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establezca en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten los miembros del Consejo Rector.
- 9)** Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de Consejeros, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
- 10)** Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
- 11)** Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
- 12)** Considerar los objetivos de la política de diversidad.
- 13)** Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.
- 14)** Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité. El referido informe será sometido al Consejo Rector, dando cuenta en su caso del mismo a la Asamblea General de la Sociedad. Asimismo, corresponde al Comité preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Caja, que deberá adoptar el Consejo Rector teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, los inversores y otras partes interesadas en la Caja, así como el interés público

- 15)** Supervisar la remuneración de equipo directivo, directores y segundos y los responsables de las funciones de 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 5 proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la Entidad
- 16)** Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales
- 17)** Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable
- 18)** Proponer al Consejo Rector para que lo eleve a la Asamblea General, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Caja sea superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el doscientos por ciento del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Caja de una base sólida de capital
- 19)** Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

Todo ello sin perjuicio de las funciones que les sean directamente atribuidas conforme a la normativa en materia de remuneraciones de las entidades de crédito que esté en vigor en cada momento, entre las que se incluyen: informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los

miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas, y velar por su observancia.

3 Principios Generales de la Política de Remuneraciones

La política de remuneraciones de la Caja se rige por los siguientes principios:

- 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.

La política de remuneraciones de la Entidad ha sido revisada por un experto independiente (RISA) en abril de 2025 quién ha emitido un informe del cual adjuntamos copia a este documento.

La política retributiva de la Entidad se estructura del siguiente modo:

- Los distintos componentes de la remuneración están equilibrados, de forma que permiten asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración.
- Los componentes de la remuneración son:

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.

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 aprobados por el Comité de Nombramientos y retribuciones.

A 31/12/2024 la plantilla está compuesta por 23 mujeres y 22 hombres, por lo que debido a su tamaño, la Entidad no está obligada a elaborar un plan de igualdad. Respecto a la brecha salarial definida como diferencia en la remuneración entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor, en la Entidad ésta es derivada de las diferencias en la edad y antigüedad entre el colectivo de trabajadores femeninos y masculinos.

El comité de nombramientos y retribuciones es el responsable de elaborar las propuestas relativas al esquema de remuneraciones tanto en lo relativo al personal perteneciente al

colectivo identificado como en lo que respecta al resto de personal; dichas propuestas se someterán posteriormente al Consejo Rector para su aprobación.

El impacto de la retribución variable de los miembros del colectivo identificado en los riesgos de la Entidad se ve atenuado tanto por el bajo porcentaje del montante del mismo en relación con la remuneración total como de la limitación de la cuantía máxima que pueden cobrar sus miembros.

La combinación de estos elementos conforma un sistema retributivo equilibrado, coherente con la estrategia de la Entidad, así como con sus valores y con los intereses de sus socios.

Colectivo identificado a 31/12/2024 conforme a lo establecido por normativa: **LOS DIRECTORES DE OFICINA NO FORMAN PARTE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO.**

Miembros del Colectivo Identificado		Cargo
1.	José Ramón Fiaño Rodríguez	Presidente del Consejo Rector
2.	José Ángel Suárez Suárez Medina	Vicepresidente del Consejo Rector
3.	Carlos González Tuya	Secretario del Consejo Rector
4.	Miguel Ángel Álvarez García	Miembro del Consejo Rector
5.	Modesto Álvarez Rodríguez	Miembro del Consejo Rector
6.	Raquel García Pérez	Miembro del Consejo Rector
7.	Eva María Llompart Riera	Miembro del Consejo Rector
8.	David Ramón Rey Núñez	Miembro del Consejo Rector
9.	Isabel Riestra González	Miembro del Consejo Rector
10.	María Inmaculada Uría Alonso	Miembro del Consejo Rector
11.	Luis Rodríguez Vallina	Director General
12.	Juan Carlos Cuesta Carús	Jefe de Riesgos
13.	Ángel González Nicieza	Jefe Área Administrativa
14.	Juan Mayor Casas	Jefe Área de Negocio
15.	José Antonio Migoya Redondo	Responsable de relaciones institucionales y medio rural
16.	Karen Alaiz Remior	Responsable de cumplimiento normativo
17.	Sonia García Berdiales	Responsable de Auditoría Interna
18.	Pablo Liste Rodríguez	Director de oficina
19.	María Pilar Acebal Prieto	Director de oficina
20.	María Aránzazu de la Vega Prendes	Director de oficina

Miembros del Colectivo Identificado		Cargo
21.	Javier Prieto Rodríguez	Director de oficina
22.	Álvaro Pozo Cabo	Director de oficina
23.	José Fermín Riera Piloñeta	Director de oficina
24.	Víctor Rodríguez Alonso	Director de oficina
25.	Paula Menéndez García	Director de oficina
26.	Begoña Álvarez Pardo	Director de oficina
27.	Lorena Labra Villar	Director de oficina

4 Resumen retribuciones Colectivo Identificado 2024

Consejo Rector

Conforme al artículo 41 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo Rector dieta básica por asistencia a las reuniones del Consejo Rector, a las comisiones delegadas, a grupos de trabajo, a actos de representación y a otros actos para los que fueran requeridos. La cuantía de dicha dieta básica será la que a tal efecto determine la Asamblea General y permanecerá vigente en tanto no se acuerde su modificación, asimismo, ningún miembro del Consejo Rector podrá percibir una remuneración superior a los 36.000,00 euros brutos anuales. El importe bruto de la dieta básica aprobada por la Asamblea de socios para el ejercicio 2024 fue de 200,00 euros.

Además, la Asamblea General podrá acordar una retribución fija a los miembros del Consejo Rector, en atención y proporción a su dedicación, trascendencia y responsabilidad que conlleve su ejercicio. Las cuantías de tales retribuciones figurarán en la memoria anual.

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

El importe de las retribuciones que puede satisfacer la Entidad al conjunto de sus consejeros por todos los conceptos no excederá de la cantidad que a tal efecto fije la Asamblea General de socios.

No existen Consejeros ejecutivos en Caja Rural de Gijón.

Durante 2024 la remuneración en concepto de dietas de los miembros del Consejo de Administración ascendió a 85.385,24 €.

Resto Colectivo Identificado

Las remuneraciones del resto del colectivo identificado de la Entidad fueron las siguientes:

Remuneración	Fija	Variable	Diferida	Total
Colectivo Identificado	801.616,24	211.640,91	0,00	1.013.257,15