



Informe

INFORME ANUAL - REMUNERACIONES

2024

Julio 2025

ÍNDICE

1 Objeto del Informe	3
2 Marco de referencia en materia de Gobierno Corporativo	3
3 Principios Generales de la Política de Remuneraciones	7
4 Resumen retribuciones Colectivo Identificado 2024	10

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
Inmaculada Uría Alonso	Secretaria
José Ángel Suárez Medina	Vocal

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 Remuneraciones 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 Remuneraciones 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 Remuneraciones 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:

Miembros del Colectivo Identificado		Cargo
1.	José Ramón Fiaño Rodríguez	Presidente del Consejo Rector
2.	José Ángel 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 Remíor	Responsable de cumplimiento normativo
17.	Sonia García Berdiales	Responsable de Auditoría Interna

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

POLITICA DE REMUNERACIONES CAJAGIJÓN

CONTROL DE VERSIONES

FECHA	VERSIÓN	RESPONSABLE	PRINCIPALES MODIFICACIONES
11/2024	1.0	Responsable Riesgo Global	Primera versión de la política
10/2025	1.1	Responsable Riesgo Global	Actualización de la política

INTRODUCCIÓN	4
1. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	5
2. GOBIERNO CORPORATIVO	5
2.1. Consejo Rector	5
2.2. Comité de Nombramientos y Retribuciones	6
2.3.1. <i>Funciones comunes</i>	7
2.3.2. <i>Funciones específicas</i>	7
3. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	8
4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	10
4.1. Retribución Fija	10
4.2. Retribución Variable Anual	10
4.2.1. <i>Horizonte temporal</i>	10
4.2.2. <i>Niveles de medición del riesgo y el desempeño</i>	10
4.2.3. <i>Métricas cuantitativas y cualitativas</i>	11
4.2.4. <i>Retribución Variable Anual de los empleados que presten servicios de inversión o de banca minorista</i>	12
4.2.5. <i>Medidas discretionales</i>	13
5. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	13
5.1. Determinación del colectivo identificado	13
5.2. Ratio máximo de retribución variable sobre retribución fija	14
5.3. Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos	14
5.4. Retribución variable de las funciones de control	15
5.5. Abono de la Retribución Variable Anual	15
5.6. Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusulas malus y clawback)	17
5.7. Condiciones particulares en supuestos de extinción de la relación laboral	21
6. TRANSPARENCIA	22
6.1. Difusión interna	22
6.2. Difusión externa	22

INTRODUCCIÓN

La Política Retributiva de Caja Gijón ("la Entidad" o "la Sociedad") nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("LOSS"). El presente documento fue aprobado el 27 de noviembre de 2025 por el Consejo Rector de la Entidad a propuesta de su Comité de Nombramientos y Retribuciones.

El Real Decreto-ley 7/2021¹ ha transpuesto al ordenamiento jurídico español la CRD V², que modifica la Directiva 2013/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE ("CRD IV"), modificando la LOSS, entre otros aspectos, en lo relativo al proceso de determinación de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades ("colectivo identificado"), el periodo de diferimiento de la remuneración variable del colectivo identificado y el principio de proporcionalidad.

Tanto la LOSS como la CRD V tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración socaven la solidez de las entidades financieras y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos para una asunción excesiva de riesgos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa 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.
- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las entidades de crédito se asegurarán de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

¹ El Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores ("Real Decreto-ley 7/2021").

² Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital ("CRD V").

- 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.

Sobre la base de lo anterior, la LOSS y la CRD V desarrollan una serie de principios que las entidades financieras deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración global, en particular, la aplicable al colectivo identificado.

Caja Gijón, a los efectos de (i) alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y (ii) definir un marco de referencia para la gestión retributiva de sus empleados, ha desarrollado la presente política (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”). En ella se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Caja, con especial referencia a las personas incluidas en el colectivo identificado.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2019/2088³, la Política de Remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y está vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

1. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación sobre todos los empleados de Caja Gijón.

No obstante, el contenido del apartado 5 resultará de aplicación exclusivamente a los empleados incluidos en el colectivo identificado.

2. GOBIERNO CORPORATIVO

2.1. Consejo Rector

El Consejo Rector tiene constituido en su seno un Comité de Nombramientos y Retribuciones, encargado de aprobar la Política de Remuneraciones, así como sus modificaciones posteriores.

Entre otras, el Consejo Rector tendrá las siguientes funciones:

- 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 Entidad y supervisada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.
- 3) Elaborar la recomendación pormenorizada a la Asamblea General de Socios donde se expongan los motivos y el alcance de la decisión de elevar el ratio de retribución variable sobre retribución fija por encima del 100%.

³ Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

- 4) Aprobar la política de determinación del colectivo identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación que anualmente se lleve a cabo.

2.2. Comité de Nombramientos y Retribuciones

El Comité de Nombramientos y Retribuciones será el órgano encargado de establecer la política general de remuneraciones e incentivos.

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, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección 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 socios.

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 Entidad, que deberá adoptar el Consejo Rector teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, inversores y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público.

- 2) 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.
- 3) 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. 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.
- 4) Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- 5) Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
- 6) Proponer al Consejo Rector para que lo eleve a la Asamblea General de Socios, en su caso, la recomendación pormenorizada que exponga los motivos y el alcance de la decisión de que la retribución variable de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del

Banco sea superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada empleado sin que pueda superar el 200% del componente fijo. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por la Entidad de una base sólida de capital.

- 7) 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.

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 de Nombramientos y Retribuciones, 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. En ese ejercicio deberán de tener en cuenta en todo momento que la visión que deben de considerar es la adecuada gestión del riesgo y la sostenibilidad a largo plazo del Grupo.

2.3.2. Funciones específicas

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

a) Área Administrativa:

- Proponer la Política de Remuneraciones al Comité de Nombramientos y Retribuciones, así como sus modificaciones posteriores;
- Coordinar el seguimiento de la aplicación de la Política de Remuneraciones y evaluar su funcionamiento;
- Custodiar los contratos de trabajo;
- Elaborar el informe anual de remuneraciones en el que se detallan las actuaciones realizadas durante el ejercicio correspondiente para posteriormente elevarlo al Comité de Nombramientos y Retribuciones.
- Llevar a cabo el resto de acciones a que se refieren los apartados 4 y 5 de esta Política.

b) Responsable de Riesgo Global: 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 por parte de la Entidad.
 - 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 Mixto de Auditoría y Riesgos.

3. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

El principal objetivo de la Política es alinear los objetivos de los empleados con los intereses a largo plazo de la Entidad. Por ello, la valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta todos los riesgos vivos asociados a esos resultados.

La valoración de los resultados se realizará, siempre y cuando sea posible, en un horizonte plurianual, garantizando de esta manera que se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparte a lo largo del ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.

De este modo se incluyen elementos de remuneración ligados al Plan Estratégico que persiguen el cumplimiento de los índices de riesgo determinados por la misma, así como la realización de proyectos que permitan la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

La presente Política tiene especialmente en cuenta que el riesgo asociado a la remuneración podría tener un impacto en el capital de la Entidad. En consecuencia, la Política considera el impacto de flujos en materia de remuneraciones en los planes de capital y los procesos de valoración del mismo. Por ello, el total de la remuneración variable no limita la capacidad de la Entidad para reforzar su capital base.

En cualquier caso, la presente Política garantizará el cumplimiento del principio de no discriminación por género y su coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

Por otro lado, en el diseño de esta Política se han considerado las Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID) ("Directrices de la ESMA"), con el objeto de (i) evitar los conflictos de interés y (ii) buscar el alineamiento con el deber de una gestión en la que los intereses de los clientes no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Sociedad en el corto, medio y largo plazo.

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 Entidad.
- Compatibilizar la Política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar 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.
- 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 Entidad las siguientes actuaciones:

- Remuneración variable garantizada: 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.
- Estrategias de cobertura o seguros: No se admitirán estrategias personales de cobertura o seguros destinados a reducir efectos de ajuste del riesgo en una remuneración variable.

4. ELEMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los componentes de la remuneración son los siguientes:

4.1. Retribución Fija

La retribución fija estará determinada 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. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio.

4.2. Retribución Variable Anual

La Retribución Variable Anual está 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.

En el caso de las unidades de control y gestión, el método para determinar la Retribución Variable Anual no deberá comprometer su objetividad e independencia, ni crear conflictos de interés en su función de asesoramiento al Comité de Remuneraciones. En este sentido, esta remuneración deberá estar basada en objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de negocio sujeta a control o supervisión.

En términos generales, la retribución variable tiene carácter discrecional y en ningún caso se considera consolidable.

Las principales características de la Retribución Variable Anual en relación con su alineación al riesgo son las siguientes:

4.2.1. *Horizonte temporal*

Aunque la concesión de esta retribución se produce anualmente, para la evaluación del desempeño y el riesgo se tendrán en consideración los riesgos presentes y futuros en que puedan ocurrir los empleados, unidades de negocio o la Entidad en su conjunto. En particular, se alinearán los horizontes de medición del desempeño y del riesgo con el ciclo económico de la Entidad. La Retribución Variable Anual deberá tener en cuenta la solidez de los resultados obtenidos, los riesgos asumidos para su consecución y su previsible materialización en el medio y largo plazo.

4.2.2. *Niveles de medición del riesgo y el desempeño*

La Retribución Variable Anual incluirá parámetros vinculados con los riesgos y el desempeño de la unidad de negocio de que se trate así como de la propia Entidad, además de los riesgos y el desempeño de las actividades individuales.

4.2.3. Métricas cuantitativas y cualitativas

El proceso de alineación del riesgo deberá utilizar una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos.

Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen los resultados de la Entidad y los resultados de la unidad de negocio de que se trate. Los resultados cualitativos incluirán, entre otros, el desempeño y la calidad de los servicios que se presten a los clientes.

En concreto, la remuneración se fijará atendiendo a los siguientes parámetros:

a) Objetivos de carácter cuantitativo:

Los objetivos de carácter cuantitativo deberán ser expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y harán referencia a resultados concretos.

Los criterios financieros deberán cubrir un periodo de tiempo lo suficientemente largo como para capturar el riesgo de las acciones del empleado, e incorporarán medidas de ajuste al riesgo y de eficiencia económica.

Los objetivos cuantitativos se medirán de forma individual aplicando los criterios establecidos por el Área Administrativa y aprobados por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

b) Objetivos de carácter cualitativo:

Para la determinación de la Retribución Variable anual, podrán incluirse medidas tales como la consecución de objetivos estratégicos, satisfacción del cliente, adecuación a la política de gestión de riesgos, cumplimiento de la normativa externa e interna, y cooperación con otras unidades de negocio y con las unidades de control.

Con el fin de considerar las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza establecidos en la normativa, para la determinación de la Retribución Variable anual, se podrán incluir objetivos ESG para todos los miembros del colectivo identificado.

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

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.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones velará para que el desarrollo de la presente Política en el momento de fijación de los objetivos se realice conforme a la legislación vigente y, en especial, a la siguiente normativa:

- Directrices de ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID).
- Directrices de la EBA sobre sobre políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la venta de productos y la prestación de servicios de banca minorista.

A tal efecto, el Área Administrativa de la Entidad recabará el asesoramiento del área de Cumplimiento Normativo para verificar que la Política cumple los requisitos previstos por las Directrices de la ESMA en materia de normas de conducta y conflictos de intereses.

El sistema de Retribución Variable Anual de este colectivo deberá tener las siguientes características:

- Se evitirá 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.

- 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.
- 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 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 Entidad, así como participar en el diseño de la política y prácticas de remuneración.
- La Responsable de Cumplimiento Normativo verificará las políticas y prácticas de remuneraciones específicas para los profesionales de la red comercial del Banco, con el asesoramiento del órgano encargado de la función de control y verificación del cumplimiento de la Entidad, con la finalidad de dar cumplimiento a las Directrices de la ESMA adoptadas por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), así como a las restantes directrices que la CNMV pueda establecer a este respecto en cada momento.

4.2.5. Medidas discretionales

El sistema de alineación con el riesgo podrá completarse con la adopción de medidas discretionales, siempre que éstas cumplan los siguientes requisitos:

- Que las decisiones se adopten sobre la base de parámetros para los que exista una Política formal previa;
- Que las decisiones finales sean documentadas de forma clara y completa;
- Que en dichas decisiones participen, cuando resulte necesario, las unidades de control y gestión involucradas; y
- Que se informe de ellas al Comité de Nombramientos y Retribuciones.

5. CONDICIONES APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

5.1. Determinación del colectivo identificado

Será responsabilidad del Comité de Nombramientos y Retribuciones la presentación al Consejo Rector del listado de profesionales incluidos en el colectivo identificado.

Los miembros del personal a incluir en el colectivo identificado se determinarán de acuerdo con los criterios definidos en la normativa vigente, esto es, de acuerdo con los criterios previstos en el artículo 32.1 de la LOSS y en el Reglamento Delegado 2021/923⁴. Este colectivo será

⁴ Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión 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

comunicado al Banco de España anualmente y, en todo caso, cuando se hayan producido alteraciones significativas.

En su aplicación se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrolleen 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.

De acuerdo con lo anterior, Caja Gijón identificará anualmente a las personas que integran el colectivo identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

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 (hasta un máximo del 200% del componente fijo) necesitará la aprobación expresa de la Asamblea General de Socios y deberá seguir el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.

5.3. Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos

Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable si se producen las siguientes circunstancias:

- Existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de Caja Gijón.
- Comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de Caja Gijón.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Caja Gijón de restringir su política de distribución de dividendos.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, se entenderá:

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 ("Reglamento Delegado 2021/923").

- por resultados negativos de la Entidad una disminución de al menos el 50% del promedio de los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso. No obstante, si se diese el caso, será el Comité de Nombramientos y Retribuciones el encargado de evaluar si las circunstancias que han concurrido para la disminución de resultados se debe a decisiones estratégicas o por el contrario a malos resultados de negocio, caso este último en el que sí sería de aplicación lo definido en este apartado.
- por comportamiento negativo de sus ratios de capital, una disminución de al menos un 40% respecto de los ratios de capital experimentados, en promedio, durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso, siempre que no corresponda a causas regulatorias o pagos a los accionistas.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias descritas y la remuneración que, en su caso, deba ser reducida. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

5.4. Retribución variable de las funciones de control

Existen una serie de elementos diferenciadores entre el sistema de retribución variable aplicable a las funciones de control y el modelo general aplicable al resto de miembros del colectivo identificado. Su objetivo es salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control.

En el caso de los miembros del colectivo identificado que desarrollan funciones de control su remuneración se determinará en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

En concreto, su retribución variable 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.

5.5. Abono de la Retribución Variable Anual

5.5.1. Pago en Instrumentos

En relación con el abono del 50% de la Retribución Variable en instrumentos, Caja Gijón abonará al menos, el 50% de la retribución variable, tanto diferida, como no diferida, mediante aportaciones al capital social, al objeto de ligar la remuneración variable con los resultados, positivos o negativos, de la Sociedad.

El instrumento de capital que se entregue al colectivo identificado como parte de su Retribución Variable, tanto diferida como no diferida, estará sometido a una política de retención de un año.

El Pago en Instrumentos tal como figura en este apartado no será de aplicación en virtud del Principio de Proporcionalidad si se cumplen las circunstancias que figuran en el apartado 5.5.3

5.5.2. Diferimiento

El 40% de la Retribución Variable (i.e. tanto de la Retribución Variable Anual como el Incentivo a Largo Plazo) se diferirá durante un periodo de cuatro años, de acuerdo con el siguiente calendario ("Retribución Variable Diferida"):

- Un cuarto, en el primer aniversario de la fecha prevista para la generalidad de los empleados y directivos de la Entidad ("Fecha de Abono General"). 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.
- Un cuarto, en el segundo aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.
- Un cuarto, en el tercer aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.
- Un cuarto, en el cuarto aniversario de la Fecha de Abono General. 50% en metálico y 50% en instrumentos con período de retención de un año.

El 60% restante de la Retribución Variable (i.e. tanto de la Retribución Variable Anual como del Incentivo a Largo Plazo) se abonará en la Fecha de Abono General de la siguiente manera:

- El 50% en metálico.
- El 50% en instrumentos con período de retención de un año, es decir, no podrá ser efectivo antes del primer aniversario de la Fecha de Abono General.

En caso de que la cuantía de la Retribución Variable de los miembros del Colectivo Identificado supere de forma significativa el importe medio de la remuneración variable del sector bancario en España, Caja Gijón diferirá como mínimo el 60% del pago de la misma para dichos profesionales.

El Diferimiento tal como figura en este apartado no será de aplicación en virtud del Principio de Proporcionalidad si se cumplen las circunstancias que figuran en el apartado 5.5.3

5.5.3. Principio de proporcionalidad

La LOSS, con ocasión de la transposición de la CRD V a través del Real Decreto-ley 7/2021, señala que los requisitos relativos al diferimiento y al pago en instrumentos de la remuneración variable concedida y los beneficios discrecionales por pensión de los miembros del colectivo identificado, no se aplicarán ante cualquiera de las siguientes circunstancias:

- cuando Caja Gijón no tenga la consideración de entidad grande, tal y como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento (UE) nº 575/2013, en su redacción dada por el Reglamento 2019/876 y el valor de sus activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso, o desde su creación si tuviera una antigüedad inferior a cuatro años;
- cuando la remuneración variable anual de un miembro del colectivo identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

En el supuesto de que los umbrales anteriores sean objeto de modificación (aumento, reducción o, en su caso, supresión) por parte del Banco de España o, con posterioridad, como consecuencia de cualquier otro cambio normativo, Caja Gijón aplicará los umbrales que se encuentren vigentes en cada momento.

5.6. Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusulas malus y clawback)

La Retribución Variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

i. Cláusula de reducción de la retribución variable (malus)

- a) Se entiende por malus aquel mecanismo que impide el vencimiento del total o parte de la remuneración diferida de los miembros del colectivo identificado.
- b) La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma, si durante el periodo de diferimiento, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Si el beneficio es tal, que después de cumplir con todas las obligaciones legales y estatutarias (impuesto, pago de intereses del capital y 50% dotación de la Reserva Legal), se obtenga un remanente para una aplicación al Fondo de Educación y Promoción, inferior a 70.000 euros.
2. Cuando se evidencie un descenso muy grave y notorio del desempeño financiero por parte de la unidad de negocio correspondiente, de tal modo que no alcance el 60% de los resultados presupuestados.
3. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del límite fijado en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Consejo Rector.
4. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
5. Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones, siempre y cuando no se deban a cambios regulatorios.
6. Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.
7. Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - i. Sustitución de administradores acordada por Banco de España.
 - ii. Una actuación fraudulenta por parte de la persona perteneciente al colectivo identificado.
 - iii. El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente de la persona perteneciente al colectivo identificado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
 - iv. Que la persona perteneciente al colectivo identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - v. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o por Caja Gijón por hechos que pudieran ser imputables

a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.

- vi. Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).
- vii. Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que ésta pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

En cualquier caso, la reducción de la retribución variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la reducción de la retribución variable diferida, el Consejo Rector de la entidad acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de reducción, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 1 y 2, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje equivalente con lo establecido en el documento aprobado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones en el que se establecen las reglas de consecución de retribución variable.
- b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 3, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, en un porcentaje del 10%.
- c) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 4 y 5, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el 25%.
- d) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 6, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para todos los miembros del colectivo identificado, en el porcentaje que corresponda a la reducción que experimenten los recursos propios o el resultado del ejercicio, como consecuencia de la reformulación de los estados financieros.
- e) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en el punto 7, la retribución variable diferida de la anualidad correspondiente se reducirá, para la persona perteneciente al colectivo identificado a la que afecte la circunstancia, en un porcentaje de al menos el

50%. No obstante, si se produce la circunstancia prevista en el numeral (iii) de este punto 7, la reducción será del 100%.

ii. Cláusula de recuperación de la retribución variable (clawback)

En caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable, se de alguna de las circunstancias que se describen a continuación, Caja Gijón exigirá a la persona perteneciente al colectivo identificado la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que ésta tenga derecho a percibir:

1. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del umbral de recuperación fijado en el Plan de Recuperación aprobado por el Consejo Rector.
2. Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
3. Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo.
4. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
5. Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
6. Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o Caja Gijón por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
7. Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de conducta que afecte especialmente a los riesgos).
8. Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.
9. Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la devolución de la retribución variable diferida, el Consejo Rector acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de devolución a la Entidad teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 1 a 8, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, será, al menos, del 50% de la retribución variable percibida en los tres años anteriores.
- b) Si se produce la circunstancia prevista en el punto 9, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, será la que corresponda a la reducción que experimenten los recursos propios o el resultado del ejercicio, como consecuencia de la reformulación de los estados financieros.

iii. Procedimiento de aplicación de la Política

El Comité de Nombramientos y Retribuciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben motivar la aplicación de las cláusulas contenidas en el presente apartado y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida o recuperada. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

5.7. Condiciones particulares en supuestos de extinción de la relación laboral

El abono de la indemnización que, en su caso, corresponda con ocasión de la extinción del contrato del profesional perteneciente al Colectivo Identificado se realizará de acuerdo con lo que en su caso exija el Banco de España en desarrollo de la LOSS o normativa vigente en su momento.

A este respecto, en caso de que la indemnización a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado sea superior a la indemnización legal prevista en la normativa laboral, el importe que excede de la indemnización legal se abonará de acuerdo al procedimiento descrito en el apartado 5.5. de esta Política. A estos efectos, el término “retribución variable” se entenderá referido al importe que excede de la indemnización legal a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado.

Los importes no diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos en caso de que el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, determine que han concurrido las siguientes circunstancias:

- Que Caja Gijón haya obtenido resultados negativos en el año inmediatamente anterior a la fecha de resolución anticipada del contrato.
- Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan resultados negativos en el área o división en el que la persona perteneciente al colectivo identificado ejerza su responsabilidad.

- Que durante los doce meses anteriores a la fecha de resolución anticipada del contrato los ratios de solvencia de la Entidad hayan sido calificados como excesivamente ajustados por la autoridad supervisora competente.
- Que se encuentre vigente en la fecha de resolución anticipada del contrato una exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Caja Gijón de restringir su política de distribución de dividendos.

Los importes diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos ("malus") en caso de que el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, determine que Caja Gijón haya obtenido resultados financieros negativos que afloren con posterioridad a la fecha de resolución anticipada del contrato y que dichos resultados sean imputables a la persona perteneciente al colectivo identificado.

6. TRANSPARENCIA

6.1. Difusión interna

Los procedimientos para determinar la remuneración deben ser claros, estar bien documentados y ser transparentes a nivel interno. En todo caso los empleados deberán conocer previamente los criterios que serán utilizados para determinar su remuneración.

El Área Administrativa adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los empleados por ella afectados. Como mínimo se dará acceso a los detalles de la Política que se vayan a revelar externamente.

Además, cuando se produzca una actualización, innovación o revisión de los sistemas de compensación y/o beneficios, se realizará a través de los canales de comunicación adecuados y que hayan sido definidos por el Área Administrativa y serán formalizados en un documento escrito que será debidamente comunicado.

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

6.2. Difusión externa

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

En concreto, la información periódica que hay que rendir sobre remuneraciones, incluyendo la información sobre gobierno corporativo y la Política de Remuneraciones en la página web de la Entidad.