UniónFinancieraAsturiana
Desde 1984
Pelayo, 15 · 33003 Oviedo
Tlf.: 985 277 427 · Fax: 985 233 030
www.unionfinanciera.es

POLITICA DE REMUNERACIONES
UNIÓN FINANCIERA ASTURIANA, E.F.C.

0. Objeto

La presente Política de Remuneraciones tiene por objeto establecer los principios y criterios aplicables a la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, Alta Dirección y colectivo identificado de Unión Financiera Asturiana, E.F.C. ("UFA"), de conformidad con la Ley 10/2014, el Real Decreto 84/2015 y la Circular 2/2016 del Banco de España.

La Política persigue promover una gestión sana y prudente del riesgo, evitando incentivos incompatibles con el perfil y apetito de riesgo de la Entidad.

1. Principios generales

La política retributiva de UFA se regirá por los siguientes principios:
a) alineación con la estrategia empresarial y el perfil de riesgo de la Entidad;

b) promoción de una gestión prudente y eficaz del riesgo;

c) evitación de incentivos a la asunción excesiva de riesgos;

d) proporcionalidad, atendiendo al tamaño, naturaleza, complejidad y volumen de actividad de UFA;

e) equilibrio adecuado entre componentes fijos y variables;

f) consideración de criterios financieros y no financieros en la evaluación del desempeño;

g) sostenibilidad a largo plazo de los resultados y de la solvencia de la Entidad.

2. Colectivo identificado

De acuerdo con lo establecido en la norma 38 de la CBE 2/2016 y en el artículo 32.2 de la Ley 10/2014, la Entidad debe contar con políticas y procedimientos internos que permitan la identificación del denominado "colectivo identificado". Es decir, aquellas personas cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad.

2.1 Principios generales

La identificación del colectivo identificado se regirá por los siguientes principios:

- proporcionalidad;
- enfoque basado en riesgo;
- prevalencia de funciones efectivas sobre categorías formales;
- trazabilidad documental;
- revisión periódica;
- independencia de las funciones de control interno.

La identificación tendrá en cuenta:

- estructura organizativa;
- volumen de negocio;
- cartera gestionada;
- delegaciones de facultades;
- capacidad efectiva de originar riesgo;
- impacto potencial en capital, liquidez, reputación y cumplimiento normativo.

2.2 Alcance

La política será aplicable:

- al consejo de administración;
- alta dirección;
- responsables de funciones de control;
- personal con capacidad de aprobación o asunción significativa de riesgos;
- cualesquiera otros empleados que cumplan criterios cualitativos o cuantitativos regulatorios.

2.3. Metodología de identificación

La metodología combinará:

2.3.1 Criterios cualitativos

Serán incluidos automáticamente:

a) Órganos de gobierno

- consejeros ejecutivos;

b) Equipo de dirección

- dirección general (y adjunto)
- dirección financiera;
- dirección de riesgos;

c) Responsables con capacidad material de decisión

Se considerarán incluidos los empleados que:

- aprueben operaciones de financiación superiores al 0,15 % de la cartera total;
- tengan facultades de concesión superiores a 350 mil euros;
- puedan modificar políticas de riesgo;
- puedan excepcionar criterios de admisión;
- gestionen recuperaciones relevantes;
- puedan comprometer significativamente recursos financieros o reputacionales.

d) Responsables de funciones de control

Quedarán incluidos:

- responsable de supervisión y control de riesgos y cumplimiento normativo
- prevención de blanqueo;

2.3.2 Criterios cuantitativos

Serán objeto de revisión específica los empleados que:

- perciban remuneración total igual o superior a 150.000 € anuales;
- perciban remuneración comparable o superior a miembros de alta dirección o responsables de riesgo identificados.

La concurrencia de criterios cuantitativos generará presunción de inclusión salvo análisis motivado en contrario.

2.4. Metodología de evaluación del impacto en riesgo

La entidad aplicará una matriz interna basada en:

Factor	Peso orientativo
Capacidad de aprobación de operaciones	30 %
Impacto económico potencial	25 %
Capacidad de excepción de políticas	15 %
Influencia en apetito de riesgo	15 %
Acceso a información crítica / sistemas	10 %
Riesgo reputacional o regulatorio	5 %

Se considerará incidencia significativa cuando:

- la puntuación total supere el 60 %;
  o
- exista capacidad autónoma de decisión sobre riesgos materiales.

2.5. Umbrales internos aplicables al EFC

Atendiendo al principio de proporcionalidad y al tamaño de la entidad:

2.5.1 Riesgo de crédito

Se considerará material:

- cualquier capacidad de aprobación superior a 350 mil €;
- refinanciaciones relevantes;
- excepciones recurrentes de scoring o políticas.

2.5.2 Riesgo operacional

Se considerarán relevantes:

- responsables de plataformas críticas;
- responsables de outsourcing esencial;
- responsables de continuidad de negocio.

2.5.3 Riesgo de cumplimiento

Se incluirán perfiles con:

- capacidad de validación en materia de prevención de blanqueo de capitales;
- relación con supervisor;
- gestión de reclamaciones regulatorias.

2.6. Exclusiones

La entidad podrá excluir perfiles inicialmente capturados por criterios cuantitativos cuando:

- no tengan capacidad efectiva de asumir riesgos;
- desempeñen funciones puramente técnicas o administrativas;
- no participen en decisiones materiales.

Toda exclusión:

- deberá documentarse;
- incluirá informe razonado;
- será validada por Riesgos y Compliance;
- será aprobada por el Consejo o Comisión de Remuneraciones.

Cuando la normativa lo exija, la exclusión será comunicada o sometida a validación supervisora.

2.7. Gobernanza

Consejo de Administración

Responsable último de:

- aprobar la política;
- validar el colectivo identificado;
- revisar anualmente la adecuación del marco.

Función de Riesgos

Responsable de:

- emitir informe técnico;
- validar impacto en riesgo;
- revisar delegaciones y límites.

2.8. Periodicidad de revisión

La identificación se revisará:

- al menos una vez al año;
- el Comité Mixto de Riesgos y Auditoría será el responsable de dicha revisión;

2.9. Evidencias y documentación

La entidad conservará:

- organigramas;
- matrices de delegación;
- actas de aprobación;
- informes de Riesgos y Compliance;
- análisis de exclusiones;
- inventario anual del colectivo identificado.

La documentación se conservará durante un mínimo de 5 años.

2.10. Principio de proporcionalidad

Dado el tamaño, complejidad y perfil de riesgo del EFC, la aplicación de esta política se realizará bajo criterios de proporcionalidad, evitando estructuras de identificación excesivamente complejas o propias de entidades significativas.

No obstante, la entidad garantizará que cualquier persona con capacidad efectiva de originar riesgos materiales quede adecuadamente identificada.

3. Ámbito subjetivo

La presente Política resulta aplicable a:

- los miembros del Consejo de Administración;

- la Alta Dirección;
- el denominado “colectivo identificado”, definido en el punto 2 inmediatamente anterior.

En UFA, el colectivo identificado estará integrado, al menos, por:

- Presidente
- Consejero Delegado
- Director General
- Director General Adjunto
- Director Financiero
- Director de Riesgos

4. Estructura retributiva

4.1 Remuneración fija

La remuneración fija retribuye la experiencia, responsabilidad, funciones asumidas, trayectoria profesional y nivel de dedicación de cada profesional.

La remuneración fija constituirá un componente suficientemente elevado de la remuneración total para permitir la aplicación de políticas plenamente flexibles sobre la remuneración variable.

4.2 Remuneración variable

La remuneración variable tendrá carácter anual y podrá vincularse al cumplimiento de objetivos individuales y colectivos previamente definidos.

La determinación de la remuneración variable tendrá en consideración, entre otros factores:

- evolución sostenible y rentable del negocio;
- calidad y comportamiento del riesgo;
- rentabilidad y resultados de la Entidad;
- cumplimiento normativo;
- calidad del control interno;
- consecución de objetivos estratégicos;
- y desempeño individual.

En ningún caso la remuneración variable incentivará la asunción de riesgos incompatibles con el perfil de riesgo de UFA.

La Entidad podrá reducir o cancelar la remuneración variable cuando:

- los resultados financieros sean insuficientes;
- se produzcan incumplimientos regulatorios relevantes;
- concurran deficiencias significativas de control interno;
- o existan circunstancias que aconsejen preservar la solvencia o sostenibilidad de la Entidad.

5. Funciones de control

Las personas responsables de funciones de control interno serán remuneradas atendiendo principalmente al cumplimiento de los objetivos propios de sus funciones, de forma independiente de los resultados de las áreas supervisadas.

6. Sistemas de previsión social

UFA podrá realizar aportaciones a sistemas de previsión social complementaria para determinados empleados y directivos, conforme a criterios de responsabilidad, mercado y permanencia.

7. Remuneración de los consejeros no ejecutivos

Los consejeros no ejecutivos e independientes podrán percibir dietas o asignaciones fijas por su pertenencia al Consejo de Administración y a sus comités delegados.

Dicha remuneración no estará vinculada a objetivos comerciales ni a resultados de negocio.

8. Supervisión y aprobación

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración.

El Comité Mixto de Riesgos y Auditoría supervisará periódicamente su correcta aplicación y evaluará su adecuación al marco regulatorio y al perfil de riesgo de la Entidad.

9. Revisión periódica

La Política será revisada, al menos, con carácter anual y siempre que se produzcan cambios relevantes en:

- la estructura organizativa;
- el modelo de negocio;
- el marco regulatorio;
- o el perfil de riesgo de la Entidad.

10. Principio de proporcionalidad

UFA aplicará la presente Política conforme al principio de proporcionalidad, atendiendo a su tamaño, naturaleza, volumen y complejidad operativa como establecimiento financiero de crédito.