

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN 2021 CRN

NORMATIVA

- Reglamento (UE) nº 575/2013 (CRR IV)
- Directiva 2013/36/UE (CRD IV)
- Ley 10/2014 de 26 de junio de ordenación, supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito.
- Real Decreto 84/2015 de 13 de febrero por el que se desarrolla la Ley 10/2014
- Circular 2/2016 de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación al ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013.

OBJETIVOS

- Regular el gobierno corporativo en lo referente a la materia de remuneración, con criterios coherentes y de prudencia
- Promover prácticas de gestión más eficientes y óptimas para la actividad financiera.
- Desarrollar una política de remuneraciones mejor alineada con el marco de apetito al riesgo.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN (1/2)

- Promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.
- No incentivará el asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- Será compatible con la estrategia empresarial, objetivos, valor e intereses a largo plazo.
- Incluirá medidas para evitar conflicto de interés.
- Promoverá la independencia de las funciones de control con las unidades de negocio.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN (2/2)

- La remuneración del colectivo identificado se supervisará por el Comité de remuneraciones.
- Distinguirá la remuneración fija que refleja la experiencia profesional y la responsabilidad organizativa.
- Distinguirá entre criterios cuantitativos y cualitativos.
- La remuneración variable reflejará un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un desempeño superior al requerido.

COLECTIVO IDENTIFICADO

Personas afectadas por el perfil de riesgo de la entidad.

Colectivo Identificado (Alta Dirección):

NIF	NOMBRE	FUNCIÓN
16221514M	IGNACIO ARRIETA DEL VALLE	DIRECTOR GENERAL
15351394K	ALBERTO UGARTE ALBERDI	DIRECTOR AREA RIESGOS
15834235T	FELIX SOLA ARRESE	DIRECTOR CUMPLIMIENTO NORMATIVO
33416136B	CARLOS SAGASETA GARCIA	DIRECTOR AUDITORIA
52446976F	IÑAKI MAEZTU ZAPATERIA	DIRECTOR COMERCIAL
15806327Z	JUAN MARIA AYECHU REDIN	DIRECTOR AREA EMPRESAS
15787357L	ANGEL LECUMBERRI SEVIGNE	DIRECTOR DE PLANIFICACION
33425216Y	MIGUEL GARCIA DE EULATE MARTIN-MORO	DIRECTOR TESORERIA
15850933T	FRANCISCO JOSE RODRIGUEZ LASPIUR	DIRECTOR CONTROL DE GESTION

Entre la Dirección se encuentra el colectivo del 0,3% de empleados con retribuciones más altas.

COLECTIVO IDENTIFICADO

Personas afectadas por el perfil de riesgo de la entidad.

Colectivo Identificado (Consejo Rector):

NIF	CARGO	ZONA	CONSEJERO
15792687J	PRESIDENTE	CRN	IGNACIO TERES LOS ARCOS
72670523E	VICEPRESIDENTE	CRN	PEDRO JESUS IRISARRI VALENCIA
18200324X	SECRETARIO	CRN	MARCELINO ETAYO ANDUEZA
15832795D	VOCAL 1	MERINDAD DE ESTELLA	FERMIN ESANDI SANTESTEBAN
16521346D	VOCAL 2	MERINDAD DE ESTELLA	MANUEL GARCIA DIAZ DE CERIO
72671752D	VOCAL 3	MERINDAD DE OLITE	IGNACIO ZABALETA JURIO
18205636D	VOCAL 4	MERINDAD DE OLITE	ROBERTO ZABALETA CIRIZA
29152125Q	VOCAL 5	MERINDAD DE PAMPLONA	PEDRO JOSE GOÑI JUAMPerez
72658318F	VOCAL 6	MERINDAD DE PAMPLONA	GABRIEL URRUTIA AICEGA
15831821R	VOCAL 7	MERINDAD DE SANGÜESA	JOSE JOAQUIN RODRIGUEZ EGUILAZ
29155901C	VOCAL 8	MERINDAD DE SANGÜESA	JESUS MARIA DEL CASTILLO TORRES
16021493S	VOCAL 9	MERINDAD DE TUDELA	ALBERTO ARRONDO LAHERA
16017561Q	VOCAL 10	MERINDAD DE TUDELA	CARLOS SANCHEZ DIESTRO
17145405D	VOCAL 12	EMPLEADOS	FERNANDO OLLETA GAYARRE

COLECTIVO IDENTIFICADO

Personas afectadas por el perfil de riesgo de la entidad.

Colectivo identificado (Dirección):

NIF	NOMBRE	FUNCIÓN
18192207N	JAVIER BERASALUCE MINONDO	DIRECTOR EMPRESAS PARTICIPADAS
18203796D	IGNACIO MENA SOLA	DIRECTOR ASUNTOS JURIDICOS
18193813P	FERNANDO CAMPOS JIMENEZ	DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
72397272B	SERGIO TABOADA PLATAS	DIRECTOR TECNOLOGIA Y ORGANIZACION
33444815D	MARIA MORIONES ARAMENDIA	DIRECTOR VIVIENDA Y ACTIVOS INMOBILIARIOS

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

La política retributiva tiene como objetivo fundamental alinear la actuación de los empleados con los objetivos a largo plazo de la Entidad.

Los objetivos incluyen la necesaria generación de rentabilidad Económica, pero también aspectos claves para una entidad cooperativa y con fuerte arraigo local, como son el crecimiento en base de clientes, la vinculación y fidelización de los mismos y una percepción del mercado positiva hacia la entidad en términos de servicio prestado.

MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

Para la medición del desempeño, la Entidad utiliza el cumplimiento de los objetivos anuales por equipos. Tanto a nivel de oficina, zona y global. Está ligado a la gestión del negocio y a los parámetros utilizados en la planificación global, que reúne la de las distintas zonas y por consiguiente las de las oficinas que en ellas se agrupan.

Respecto a Servicios Centrales, los que gestionan negocio, Empresas, Intervención y Banca Privada, se evalúan por su cumplimiento, siempre con la base del cumplimiento global de la Entidad.

La medición del desempeño se prepara por la Dirección Comercial, en oficinas y global de la Entidad y por los departamentos en Servicios Centrales.

Posteriormente Dirección General, con Dirección de Recursos Humanos y el Área correspondiente, revisa la valoración y añade la valoración subjetiva de aspectos cualitativos.

CRITERIOS BÁSICOS (1/4)

Como criterios básicos, y dada la finalidad de que el esquema retributivo sea una herramienta útil para la consecución de los objetivos a largo plazo de la entidad, se siguen los siguientes:

- La retribución fija individual será un reflejo razonable de la Responsabilidad y trayectoria profesional del empleado la cual debe ser periódicamente evaluada (al menos anualmente) para realizar las adaptaciones necesarias.
- La retribución variable tendrá en cuenta el desempeño de los empleados, los resultados del equipo de trabajo y los globales de la entidad.

CRITERIOS BÁSICOS (2/4)

- La retribución variable no tendrá incentivos directos a la venta de productos concretos, ni rápeles ni retrocesiones a los empleados.
- Fijar la remuneración variable en una proporción limitada respecto a la remuneración fija que en ningún caso supere el 100 % de la retribución fija.

CRITERIOS BÁSICOS (3/4)

- Valorar siempre aspectos cualitativos más ligados al desempeño a largo plazo (mantenimiento de base de clientes, satisfacción de los mismos, crecimientos equilibrados por segmentos y productos, etc,...)
- Incluida la correcta integración de los riesgos de sostenibilidad en la prestación del servicio de asesoramiento en materia de inversión, de acuerdo con la Política y procedimientos de la Caja al efecto, asegurando así la coherencia con la presente política de remuneración que deberá en todo caso respetar la mencionada integración de los riesgos de sostenibilidad
- Una parte de la retribución variable se podrá diferir por un periodo de entre 3 y 5 años, relacionado con el cumplimiento del Plan Estratégico elaborado en ese periodo

CRITERIOS BÁSICOS (4/4)

- Se analizará la satisfacción de cliente para tenerla en cuenta en la Política de remuneración
- La retribución variable está sometida a la recuperación de la satisfecha pudiendo exigirse una devolución parcial o total (Clausula clawback) de la abonada en el supuesto de actuación fraudulenta, despido disciplinario procedente o intervención culpable que cause grave daño a la entidad.
- Antes de decidir el pago, se informará de que se cumple el nivel mínimo de solvencia necesario para no poner en peligro el nivel de solvencia de la Entidad, asimismo se comprobará la corrección de indicadores detallados en el marco de apetito al riesgo.

ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura básica la compone el Convenio Colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito, que se pacta entre la Patronal Unión Nacional de Cooperativas de Crédito y los sindicatos, que constituye la norma aplicable para todos los empleados.

Una vez cumplida la normativa pactada, se establece de forma individual la retribución de cada empleado y su carrera profesional. Los criterios de homogeneidad se estructuran a través de las funciones tipo de las que se responsabilizan.

Los datos obtenidos con la asignación individual, se agrupan para comprobar su correspondencia con el presupuesto de gastos de la Entidad, para garantizar que no hay desviaciones en la previsión del año.

RETRIBUCIÓN VARIABLE (1/5)

En primer lugar, la retribución variable no supone derecho consolidado, no está pactada ni prometida por parte de la empresa, no suponiendo ninguna obligación

Su establecimiento o condiciones, tan solo una concesión a realizar cuando, a criterio objetivo de la Dirección, es conveniente realizarlo como premio al desempeño, con libertad de criterio y establecimiento, tan solo limitado por la equidad y no discriminación entre empleados. En todo caso se reducirá o eliminará en caso de deficiente desempeño financiero de la Entidad, Area o empleado

RETRIBUCIÓN VARIABLE (2/5)

1. Asignación variable individual: Al salario bruto sin antigüedad, se le aplica un porcentaje no superior al 50%, estableciéndose porcentajes intermedios en función de la responsabilidad asumida y el ejercicio de actividades comerciales
2. Una vez establecidas las cuantías individuales, agrupamos el presupuesto total de retribución variable para comprobar su encaje en el presupuesto de gastos y el límite correspondiente

RETRIBUCIÓN VARIABLE (3/5)

3. Grado de Cumplimiento: Se valora el desempeño y los objetivos conseguidos por el equipo de trabajo, así como los resultado globales de la Entidad.
4. Antes de decidir el pago, se informará de que se cumple el nivel mínimo de solvencia necesario para no poner en peligro el nivel de solvencia de la Entidad, asimismo se comprobará la corrección de indicadores de apetito al riesgo.
5. Pago en instrumentos de capital.El pago de la remuneración variable se ofrecerá a través de participaciones societarias como oferta del Consejo Rector, si así lo acuerda este Consejo

RETRIBUCIÓN VARIABLE (4/5)

6. Existe un incentivo a largo plazo coincidiendo con la vigencia de cada Plan estratégico.

7. En caso de remuneraciones variables superiores a 50.000.- euros, se aplicará un diferimiento del 40% de la cantidad, que se distribuirá en cuatro años, a razón de un 10% cada año, que se inicia en el momento de la liquidación. El otro 60% se dividirá en dos partes iguales, abonando en el momento de la liquidación un 30% y el otro 30% una vez transcurrido un año.

Fecha de liquidación	10% + 30%	1 año
Transcurrido 1 año	10% + 30%	2 año
Transcurridos 2 años	10%	3 año
Transcurridos 3 años	10%	4 año

RETRIBUCIÓN VARIABLE (4/5)

8. Cláusula Clawback: Se establece una cláusula de recuperación de retribución variable, en supuestos de fallos significativos de gestión, incumplimientos o conductas irregulares individuales o colectivas. Se valorará la actuación analizando las variables que contribuyeron a conseguir los objetivos que dieron lugar a los incentivos que se han de recuperar. En todo caso, en el supuesto de actuación fraudulenta, despido disciplinario procedente o intervención culpable que cause grave daño a la entidad.

RETRIBUCIÓN VARIABLE (5/5)

9. Cláusula Malus. La retribución variable se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de las cláusulas de reducción de la remuneración.

RETRIBUCIÓN FIJA

CONCEPTOS DE CONVENIO – SALARIO BASE

• Nivel 1:	54.910,02 €
• Nivel 2:	34.677,53 €
• Nivel 3:.....	33.173,38 €
• Nivel 4:.....	32.481,94 €
• Nivel 5:.....	30.751,33 €
• Nivel 6:.....	30.063,07 €
• Nivel 7:.....	28.921,89 €
• Nivel 8:.....	26.409,89 €
• Nivel 9:.....	24.327,70 €
• Nivel 10:.....	22.634,11 €

RETRIBUCIÓN FIJA

OTROS CONCEPTOS DE CONVENIO

- Antigüedad general: trienios sin límite 707,35 €/trienio anual
- Antigüedad de Jefatura congelado en 1996
- Compensación de antigüedad Jefatura: 263,30 €
- Plus no absorbible: 421,26 €. Congelado
- Complemento de permanencia: 25 años y nivel 7: 871,84 €

ESQUEMA DE EVOLUCIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA POR EL TRASCURSO DEL TIEMPO

	SALARIO B.	ANTIG.	CPTO. PERMANEC.	TOTAL/ ANUAL
Salario 1er año Práct.	18.107,25			18.107,25
Salario 2º año Práct.	20.370,68			20.370,68
Salario inicial anual	22.634,11			22.634,11
Salario de 5 años	24.327,70	707,35		25.035,05
Salario de 10 años	26.409,89	2.122,05		28.531,94
Salario de 25 años	28.921,89	5,658,80	871,84	35.452,53

PROCEDIMIENTOS DE PROPUESTA Y APROBACIÓN DEL ESQUEMA DE REMUNERACIONES POR PARTE DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y DEL CONSEJO RECTOR (1/2)

En todos los casos, realiza previamente el Proceso de Evaluación del Desempeño/Objetivos, por el grupo de evaluación de resultados y objetivos propuestos y que componen: Dirección General, Dirección de Recursos Humanos y la Dirección Comercial o de cada Área Responsable.

En la red comercial es el Director Comercial junto con los Directores de Zona correspondientes, lo que establecen la concreción retributiva de los componentes del equipo. En este sentido, una vez al año se reúnen: Dirección General, Dirección de Recursos Humanos, Dirección Comercial y Dirección de Zona y de forma conjunta se establecen los niveles salariales de cada empleado, haciendo un repaso directamente por cada uno de los empleados, y agrupando la coherencia de retribución adicional establecida en Convenio, en colectivos genéricos de Directores, Segundos de Oficina y equipos de oficina.

PROCEDIMIENTOS DE PROPUESTA Y APROBACIÓN DEL ESQUEMA DE REMUNERACIONES POR PARTE DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y DEL CONSEJO RECTOR (2/2)

Con respecto a los Servicios Centrales y específicamente a las personas incluidas en el Colectivo Identificado, su fijación se realiza por parte de Dirección General con la colaboración del Departamento de Recursos Humanos y la Dirección de Área correspondiente. Y de la misma forma haciendo un repaso de la valoración de desempeño y de la retribución específica en la parte de remuneración adicional, que supera lo establecido en Convenio Colectivo.

Una vez establecidos los niveles salariales y la concreción salarial del año, se pasan a Control de Gestión para la elaboración del presupuesto. De esta forma se elabora la planificación anual y de forma conjunta, se traslada el presupuesto y la retribución, tanto del colectivo identificado como del resto de los empleados, a su aprobación por parte del Consejo Rector en la planificación general del ejercicio. Además el Comité de Remuneraciones analiza y propone al Consejo Rector la remuneración del Colectivo Identificado

RETRIBUCION DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

Colectivo Identificado Alta Dirección:

RETRIBUCION FIJA	RETRIBUCION VARIABLE	TOTAL
1.032.096,71.-	300.164,64.-	1.332.261,35.-
Estimación anual	Percibido sobre ejercicio 2019	

Entre la Dirección se encuentra el colectivo del 0,3% de empleados con retribuciones más altas.

RETRIBUCION DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

Colectivo Identificado Dirección:

RETRIBUCION FIJA	RETRIBUCION VARIABLE	TOTAL
450.416,96.-	143.638,93.-	594.055,89.-
Estimación anual	Percibido sobre ejercicio 2019	

RETRIBUCION DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

Colectivo Identificado TOTAL:

RETRIBUCION FIJA	RETRIBUCION VARIABLE	DIFERIDA	TOTAL
1.482.513,67.-	443.803,57.-	152.036,00.-	2.078.353,24.-
Estimación anual	Percibido sobre ejercicio 2019		

Conceptos informados:

Retribución Fija: salario bruto anual real percibido. Incluye la retribución de convenio, la voluntaria, las ayudas por hijos, kilómetros de domicilio, atrasos del año anterior y la gratificación extraordinaria Covid-19. No incluye la paga de beneficios.

Retribución Variable: paga de beneficios más retribución variable. Incluye la paga de beneficios y el incentivo ordinario de 2019 y estratégico (Plan 2016-2019) percibido mediante aportaciones y abono en cuenta y liquidado en 2020.

En línea con lo informado en los estados del Banco de España

RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO RECTOR

Criterios:

De acuerdo con los Estatutos de Caja Rural de Navarra, la retribución de consejeros se ciñe a dietas por asistencia a consejos y el kilometraje correspondiente a los desplazamientos

El Presidente tiene asignada una cuantía anual como compensación a su mayor dedicación

RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO RECTOR 2020

Cuantías año 2020:

Asignación al Presidente: 12.358,12.-

Cuantía abonada en dietas y kilometraje: 42.916,96.-
Para el conjunto del Consejo

Cuantía abonada en kilometraje: 3.237,08.-
Para el conjunto del Consejo

Cuantía abonada en dietas: 39.679,88.-
Para el conjunto del Consejo

RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO RECTOR 2020

CONSEJERO	KILOMETRAJE	DIETAS
Ignacio Terés Los Arcos	819,02	5.936,36
José Joaquín Rodríguez Eguilaz	324,44	1.405,98
Fermín Esandi Santesteban	324,44	1.718,42
Carlos Sánchez Diestro	372,00	4.530,38
Alberto Arrondo Lahera	145,92	1.718,42
Manuel García Díaz de Cerio	132,06	1.874,64
Fernando Olleta Gayarre	36,60	2.030,86
Marcelino Etayo Andueza	412,92	4.374,16
Roberto Zabaleta Ciriza	109,14	1.405,98
Pedro José Goñi Juampérez	97,98	2.030,86
Jesús María Del Castillo Torres	79,98	1.874,64
Gabriel Urrutia Aicega	62,00	1.718,42
Pedro Jesús Irisarri Valencia	291,42	4.686,60
Ignacio Zabaleta Jurio	29,16	4.374,16

RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO RECTOR 2020

Cuantías año 2020:

Asignación al Presidente: 12.358,12.-

Cuantía asignada por dieta: 5.936,36.-

Cuantía asignada en kilometraje: 819,02.-

REVISION ANUAL

La política de remuneraciones será revisada anualmente, por parte de Auditoría Interna o experto independiente, para comprobar el grado de adecuación de la política a las normas establecidas en materia de remuneraciones.