

Política de Remuneraciones del Consejo Rector para el periodo 2023-2026

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

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

A continuación, se detalla el contenido de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector de Caja Rural de Navarra, que será de aplicación, previa aprobación por parte de la Asamblea General de fecha 5 de mayo de 2023, desde el 5 de mayo de 2023 y hasta el 4 de mayo de 2026 o hasta la celebración de la Asamblea General de dicho ejercicio o aquella anterior en la que se someta a aprobación una nueva Política.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, la Política se aplicará, previa aprobación por parte de la Asamblea General de fecha 5 de mayo de 2023, desde el 5 de mayo de 2023 y hasta el 4 de mayo de 2026 o hasta la celebración de la Asamblea General de dicho ejercicio o aquella anterior en la que se someta a aprobación una nueva Política cumpliendo en todo caso con el procedimiento establecido en la LSC para ello.

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

3. PRINCIPIOS GENERALES

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

- La remuneración del Consejo Rector será la adecuada para los consejeros del perfil deseado que compense en parte la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, pero sin comprometer la independencia de criterio de los consejeros.
- Fomento de una Política que compense en parte el nivel de responsabilidad, garantizando en todo momento que la Política no sea discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución para puestos de igual valor, independientemente del sexo, y no discriminatorio en cuestiones de edad, cultura, religión ni raza.
- Promoción de la consecución del interés social, mediante la alineación con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, incluidos los objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza (“ASG”).
- Incorporación de mecanismos precisos para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, fomentando una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el Consejo Rector, en base a su cultura y valores y el Marco de Apetito al Riesgo.

- Inclusión de medidas concretas que eviten conflictos de intereses, como la exclusión de los miembros del Consejo Rector a efectos de percibir remuneraciones variables ligadas al rendimiento de la Entidad y del consejero.
- Seguimiento y revisión periódica por parte del Consejo Rector.

4. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DEL CONSEJO RECTOR

4.1. Previsión estatutaria

El sistema de remuneración de los miembros del Consejo Rector se regula en el artículo 46 de los Estatutos Sociales de la Caja, en los siguientes términos:

“El ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector no dará derecho a retribución alguna, si bien deberán ser compensados de los gastos que les origine su función”

Por su parte el presidente del Consejo, teniendo en cuenta su mayor dedicación a la entidad, podrá tener derecho a una asignación específica para su función.

La cuantía de las compensaciones referidas anteriormente serán las que a tal efecto determine la Asamblea General y permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación. No obstante, el Consejo rector, a propuesta del comité de remuneraciones, podrá actualizar anualmente las cuantías que se determinen, para una mera adaptación a la evolución del coste de la vida.

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

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

4.2. Elementos y cuantías de la remuneración

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

- La asignación para el cargo de Presidente del Consejo Rector, teniendo en cuenta su mayor dedicación a la Entidad, consistirá en una asignación fija anual pagadera en 4 trimestres. Asimismo, percibirá como el resto del Consejo las dietas de asistencia.
- Para cada uno de los miembros del Consejo Rector se establece la percepción de las dietas por asistencia a cada sesión del Consejo Rector o de las distintas Comisiones Delegadas actuales y futuras, y por asistencia a actos institucionales en representación de la Entidad. Se establece un importe bruto por reunión, y como asignación por kilometraje, cuando proceda, un importe igual al que establezca como asignación por kilómetro para el personal de la entidad el Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito en vigor en cada momento.
- Todos los miembros del Consejo Rector tendrán derecho a una retribución en especie consistente en:
 - (i) la suscripción de un seguro colectivo de accidentes con un capital asegurado de 48.080,97 euros que se duplica en caso de fallecimiento
 - (ii) la percepción de un detalle navideño en el transcurso del mes de diciembre de cada año por un importe no superior a 200 euros.

4.3. Límite máximo de la remuneración de los consejeros

El importe de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros por los conceptos señalados anteriormente no podrá superar los 120.000 euros anuales

El importe máximo descrito en este apartado seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente política de remuneraciones de consejeros, salvo que la asamblea general decida modificarlo en el futuro.

5. GOBERNANZA

5.1. Aprobación y revisión de la Política

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

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

5.2. Supervisión y aplicación

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

5.3. Excepciones temporales

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

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

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