

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN CRN (RESUMEN)

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 (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
15787357L	ANGEL LECUMBERRI SEVIGNE	DIRECTOR COMERCIAL
15806327Z	JUAN MARIA AYECHU REDIN	DIRECTOR AREA EMPRESAS
33425216Y	MIGUEL GARCIA DE EULATE MARTIN-MORO	DIRECTOR MERCADO DE CAPITALES
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 (Funciones de control):

NIF	NOMBRE	FUNCIÓN
18192207N	JAVIER BERASALUCE MINONDO	RESP. EMPRESAS PARTICIPADAS
18203796D	IGNACIO MENA SOLA	RESP. ASUNTOS JURIDICOS
18193813P	FERNANDO CAMPOS JIMENEZ	RESP. RECURSOS HUMANOS
72397272B	SERGIO TABOADA PLATAS	RESP. TECNOLOGIA Y ORGANIZACION
33444815D	ARTURO CORRAL BENGOCHEA	RESP. 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.

CRITERIOS BÁSICOS

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.
- ❑ 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, tal y como señala la normativa vigente.
- ❑ Valorar siempre aspectos cualitativos más ligados al desempeño a largo plazo (mantenimiento de base de clientes, satisfacción de los mismos, crecimientos equilibrados).
- ❑ 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
- ❑ 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.

- 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, Área o empleado.
- 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.
- El pago de la remuneración variable se ofrecerá a través de participaciones societarias como oferta del Consejo Rector, si así lo acuerda este Consejo
- 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.
- 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:	53.146,41 €
• Nivel 2:	33.419,60 €
• Nivel 3:.....	31.953,14 €
• Nivel 4:.....	31.278,95 €
• Nivel 5:.....	29.591,56 €
• Nivel 6:.....	28.920,55 €
• Nivel 7:.....	27.808,02 €
• Nivel 8:.....	25.358,66 €
• Nivel 9:.....	23.328,56 €
• Nivel 10:.....	21.677,35 €

RETRIBUCIÓN FIJA

OTROS CONCEPTOS DE CONVENIO

- Antigüedad general: trienios sin límite 701,66 €/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: 856,84 €
- Bolsa de Vacaciones: 360,00 €

ESQUEMA DE EVOLUCIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA POR EL TRASCURSO DEL TIEMPO

	SALARIO B.	ANTIG.	CPTO. PERMANEC.	TOTAL/ ANUAL
Salario 1er año Práct.	17.341,88			17.341,88
Salario 2º año Práct.	19.509,62			19.509,62
Salario inicial anual	21.677,35			21.677,35
Salario de 5 años	23.328,56	701,66		24.030,22
Salario de 10 años	25.358,66	2.104,98		27.463,64
Salario de 25 años	27.808,02	5.613,28	856,84	34.278,14

RETRIBUCION DEL COLECTIVO INFORMADO

	RETRIBUCIÓN TOTAL
Colectivo informado Dirección	1.207
Colectivo informado Funciones de Control	504
Colectivo informado Total	1.711

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

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 2017

Cuantías año 2017:

Asignación al Presidente: 11.982,88.-

Cuantía abonada en dietas: 37.264,08.-Para el conjunto del Consejo

Cuantía abonada en kilometraje: 10.698,93.-Para el conjunto del Consejo

RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO RECTOR 2017

	Retribución Total
Ignacio Terés Los Arcos:	19
José María Arizaleta Nieva	3
Isidro Bazterrica Mutuberria	2
Pedro María Beorlegui Egea	1
José Ángel Ezcurra Ibarrola	4
Melchor Miranda Azcona	2
Alberto Arredondo Lahera	3
Luis Miguel Serrano Cornago	4
Roberto Zabaleta Ciriza	2
Francisco Javier Artajo Carlos	2
Pedro María Echarte Sevine	4
Jesús Andrés Mauleón Arana	3
Carlos Sanchez Diestro	1
Manuel García Díaz de Cerio	1
Fernando Olleta Gayarre	2
Marcelino Etayo Andueza	2
Jesús María del Castillo Torres	1
Gabriel Urrutia Aicega	1
Pedro Jesús Irisarri Valencia	3

**Miles de euros*

Cuantías año 2017:

Asignación al Presidente: 11.982,88.-

Cuantía asignada por dieta: 3.787.-

Cuantía asignada en kilometraje: 856,22.-

REVISION ANUAL

La política de remuneración será revisada anualmente, desde la fecha de aprobación por el Comité de Remuneraciones, por parte de Auditoría Interna, para comprobar el grado de adecuación de la política a las normas establecidas en materia de remuneraciones.