



14. Política de remuneración

a) El Comité de Remuneraciones

Caja Laboral tiene establecidas unas políticas y prácticas en materia de remuneración acordes a las distintas normativas publicadas en los últimos años.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de los Estatutos Sociales, el Consejo Rector es el órgano social al que entre otras competencias, le corresponde la alta gestión, la supervisión de los directivos y la aprobación de la política retributiva de la entidad. Este órgano, en su sesión de 29 de abril de 2016, acuerda constituir como comités diferenciados el Comité de Nombramientos y el Comité de Remuneraciones, en cumplimiento de la Norma 26 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

Entre las actuaciones más destacadas del Comité de Remuneraciones en 2016 destacan:

Proponer al Consejo Rector la política general retributiva de aplicación en la entidad y, en especial del “colectivo identificado”, planteando nuevas incorporaciones al mismo.

Realizar una propuesta de Política de remuneraciones del Consejo Rector para la Asamblea General.

Informar al Consejo Rector sobre la política retributiva de los directivos incluidos en el “colectivo identificado”.

Asegurar que se efectúa una evaluación anual independiente -interna o externa- de la aplicación de la política de remuneración.

b) El sistema retributivo

Caja Laboral Popular Coop. de Crédito es una cooperativa de crédito que cuenta con socios de trabajo cuya vinculación con la entidad no es de carácter laboral sino societario y a los que resulta de aplicación su propio sistema retributivo fijado por los acuerdos adoptados por sus órganos sociales.

La Entidad también cuenta con trabajadores por cuenta ajena a los que resulta de aplicación el Estatuto de los trabajadores, el Convenio Colectivo de Cooperativas de crédito y el resto de acuerdos laborales que, suscritos de forma individual o colectiva, se encuentren vigentes.

En el caso de los socios, el coste laboral viene dado por el Anticipo Laboral del que forman parte el Anticipo de Consumo y la Cuota de Provisión de la forma siguiente:



- El anticipo de consumo es la remuneración abonada a los socios/as de trabajo por su prestación de trabajo, del que formará parte la remuneración variable de carácter complementario y contingente que al efecto pueda establecerse.
- La cuota de provisión es la parte abonada por la Cooperativa a la Seguridad Social y a Lagun-Aro o a otras entidades u organismos que pudieran cubrir la asistencia sanitaria y previsión social de los socios de trabajo.

La Normativa interna de Remuneración y Valoración aprobada por el Consejo Rector de la Cooperativa establece la estructura básica de la remuneración fija a través de la composición y cálculo del anticipo laboral y el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

La política retributiva de aplicación en la entidad tiene un componente variable con una modalidad colectiva y otra individual de aplicación general a todos los socios de trabajo. No existe retribución variable garantizada.

c) Retribución variable: conexión entre la remuneración y los resultados de la entidad.

La Retribución Variable Colectiva (RVC) se determina en función del comportamiento del Índice de Eficiencia real y del Beneficio antes de impuestos (BAI) comparándolos con los previstos en el Plan de Gestión de cada año. La cuantía a repartir se fija como un porcentaje sobre los excedentes netos objeto de distribución o excedentes disponibles, según una tabla aprobada a tal efecto. Este componente retributivo se asigna a todos los socios de trabajo en una cuantía proporcional a la base computable de cada socio (la base computable es la suma del anticipo laboral y la retribución variable individual de cada socio).

La Retribución Variable Individual (RVI) se establece en función de la consecución de una serie de objetivos o resultados cuantitativos/cualitativos de acuerdo con el cumplimiento de objetivos individuales, de equipo y de la entidad dentro de una gestión prudente de los riesgos. La cuantía de la RVI se determina para cada socio aplicando el valor punto correspondiente al grupo profesional al que pertenece por el número de puntos asignados en función de los objetivos logrados en cada ejercicio.

En la remuneración total los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados: el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, a tal punto que sea posible no pagar estos componentes.

El total de la remuneración variable se reduce de forma considerable en escenarios poco favorables de rentabilidad o solvencia de acuerdo con el marco de apetito al riesgo de la entidad, siendo posible su total eliminación.



d) El Colectivo Identificado

Constituyen el “colectivo identificado” todas las personas cuyas actividades inciden de forma significativa en el perfil de riesgo de la entidad, incluyéndose en el mismo:

- Todos los miembros del Consejo Rector
- Todos los miembros del Consejo de Dirección: El Director General, el Director General Adjunto (que es también Director del Área de Particulares) y los directores de todas las áreas: Área de Desarrollo de Negocio, Área Financiera, Área de Medios, Área de Empresas y Área de Riesgos, así como la Directora del Departamento de Gestión Social y el Director del Departamento de Gestión de Riesgos.
- Directores de los Departamentos de Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo, Planificación y Control de Gestión, Control de Riesgo, Tesorería, Directores Territoriales del Área de Particulares y Director de la Red Especializada de Empresas.
- El Director General y los consejeros de “Caja Laboral Gestión S.G.I.I.C”

Cada año, el Comité de Remuneraciones determina la composición del Colectivo Identificado en base a procedimientos internos que incluyen tanto criterios internos de selección, complementarios a los indicados en el Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014, como criterios de exclusión, a partir de la identificación de actividades que se considere que no tienen una incidencia importante en su perfil de riesgos, de acuerdo con lo señalado en el artículo 4.2 del citado reglamento delegado. A 31 de diciembre de 2016 el Colectivo Identificado está constituido por 34 miembros.

e) Retribución variable del Colectivo Identificado: diferimiento y liquidación en instrumentos de capital

A los miembros del Colectivo Identificado les son de aplicación las mismas normativas que al resto sobre retribución variable colectiva e individual. No existe retribución variable garantizada.

En cuanto a la Retribución Variable Individual, la Entidad tiene establecido un Sistema de Retribución Variable para Directivos que combina los resultados del individuo con los de su unidad organizativa y los resultados globales de la entidad, combinando criterios financieros y no financieros. Consta de los siguientes componentes:

- RON: Retribución por objetivos de negocio.
- ROE: Retribución por objetivos específicos del puesto.

Los objetivos RON son ratios, cifras e indicadores establecidos en el Plan de Gestión anual y pueden ser singulares o compartidos por varias unidades organizativas de ámbito y niveles diferentes. En la fijación de estos objetivos RON para el Colectivo



Identificado, se tienen en cuenta la consecución de los resultados basada en una asunción prudente y responsable de los riesgos. En este sentido se tienen en cuenta junto a los resultados y los márgenes financieros y otros objetivos de negocio y gastos, las dotaciones por insolvencias y los fallidos.

Los objetivos ROE hacen referencia por regla general al desarrollo de instrumentos de gestión, actividades, sistemas, informaciones, cambios organizativos y físicos que suponen avance y mejora estructural, y que permiten un mejor servicio al cliente. Estos objetivos están vinculados más directamente a las especificidades del puesto y pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos.

La evaluación de los objetivos se realiza anualmente al cierre de cada ejercicio, y se procede a la liquidación de la retribución variable si se dan los supuestos necesarios de rentabilidad y solvencia, considerando los criterios que a continuación se desarrollan en cuanto a diferimiento y liquidación en instrumentos de capital.

Para el diferimiento y la liquidación en instrumentos de capital de la retribución variable del Colectivo Identificado se consideran dos criterios:

- **Proporcionalidad:** de acuerdo a lo recogido en las recomendaciones de las guías del CEBS que permiten la neutralización de este criterio en base a la naturaleza, ámbito y complejidad de la organización.
- **Materialidad:** basado en el máximo importe por remuneración variable que pueden llegar a percibir los miembros del Colectivo Identificado tanto en términos absolutos como en términos relativos, en relación con la parte fija de la remuneración. Se fundamenta en la comparación interna y con el mercado y en su importancia relativa en relación con la capacidad de generar ingresos y los niveles de capitalización y liquidez de la entidad.
- **Diferimiento:** En base a esos dos criterios, se aplicará diferimiento desde el primer euro, cuando la cantidad resultante supere los 50.000 euros brutos o suponga un porcentaje sobre la retribución fija bruta superior al treinta por ciento. En esos casos, se liquidará el 60% de la retribución variable anual en el ejercicio posterior a su devengo, mientras que el 40% restante se liquidará en los tres años siguientes, a razón de una tercera parte cada año. La parte diferida podrá ser reducida o eliminada mediante la aplicación de ajustes ex-post si así lo justificaran los resultados de la entidad, de la unidad de negocio o del directivo o por causas disciplinarias o incumplimientos normativos de dicho socio. En estos casos, la decisión de no liquidar la parte diferida competirá al Consejo Rector, previo informe del Comité de Remuneraciones.
- **Liquidación en instrumentos de capital:** Por los mismos motivos de proporcionalidad y materialidad, cuando la cantidad resultante supere esos 50.000 euros brutos o suponga un porcentaje sobre la retribución fija bruta superior al treinta por ciento, el 50% de la retribución variable se liquidará en efectivo y el otro 50% en instrumentos de capital mediante aportaciones al capital social. Esta retribución en instrumentos de capital estará sujeta a las reglas de diferimiento y ajustes ex-post ya comentadas.



f) Ratios entre remuneración fija y variable

En lo que se refiere a la Retribución Variable percibida por el “Colectivo Identificado” durante el ejercicio 2016, cabe indicar que se sitúa entre el 3% y el 23% de la remuneración fija.

g) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones del Colectivo Identificado

Ni los miembros del Consejo Rector de la Entidad, a excepción del Presidente, ni los consejeros de “Caja Laboral Gestión S.G.I.I.C” han percibido en el ejercicio 2016 remuneración alguna en calidad de consejeros por lo que la información sobre remuneraciones está referida a los 19 miembros restantes del Colectivo Identificado, es decir, Presidente, Consejo de Dirección, Directores de los Departamentos de Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo, Planificación y Control de Gestión, Control de Riesgo, Tesorería, Directores Territoriales del Área de Particulares, Director de la Red Especializada de Empresas y el Director General de “Caja Laboral Gestión S.G.I.I.C”.

En la siguiente tabla se recoge la información sobre remuneraciones desglosada por ámbito de actividad:

(en euros)

POR ÁMBITOS DE ACTIVIDAD	Nº PERSONAS	RETRIBUCIÓN FIJA	RETRIBUCIÓN VARIABLE	RETRIBUCIÓN TOTAL
Banca comercial	6	730.778	124.240	855.018
Área de gestión de activos	5	423.755	63.897	487.652
Resto	8	824.843	144.393	969.236
TO TAL	19	1.979.376	332.530	2.311.905

Tabla 31: Remuneración agregada del colectivo identificado por ámbitos de actividad

En cuanto a la información sobre remuneraciones desglosada por tipo de cargo, los datos quedan recogidos en la tabla siguiente:

(en euros)

POR TIPO DE CARGO	Nº PERSONAS	RETRIBUCIÓN FIJA	RETRIBUCIÓN VARIABLE	RETRIBUCIÓN TOTAL
Presidente del Consejo Rector	1	131.248	30.001	161.249
Altos directivos	9	1.104.140	180.099	1.284.239
Resto empleados identificados	9	743.987	122.430	866.417
TO TAL	19	1.979.376	332.530	2.311.905

Tabla 32: Remuneración agregada del colectivo identificado por tipo de cargo

No se ha producido liquidación de la retribución variable en forma de instrumentos de capital ni existen remuneraciones diferidas pendientes de pago. No hay remuneraciones superiores a un millón de euros.