

# POLÍTICA DE REMUNERACIONES

2026

Marzo 2026

CAJA RURAL DE NAVARRA



# Índice

1. Normativa
2. Objetivos
3. Principios de la Política de Remuneración
4. Política de Remuneración
5. Medición del desempeño del Colectivo Identificado
6. Criterios básicos
7. Estructura Salarial
8. Retribución Variable
9. Retribución Fija
10. Igualdad salarial



# Índice

**11.** Procedimiento de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones y del Consejo Rector

**12.** Revisión anual



# 1. 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.
- Guía de la EBA GL/2021/04 adaptada a los nuevos requerimientos en materia de remuneraciones introducidos por la CRD V

## 2. 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.
- Aplicar el principio de igualdad retributiva para todo el personal, incluido el colectivo identificado.

# 3. 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.
- Consideración de la normativa en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), con el objeto de no alentar la asunción de riesgos excesiva y vinculación al rendimiento ajustado al riesgo"

# 3. 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.

# 4. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN



La política retributiva tiene como objetivo fundamental alinear la actuación la plantilla 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.

# 5. 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, áreas de Comercial, Empresas, Vivienda y Mercado de Capitales, 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.

# 6. 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/a 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.

# 7. 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.

## 6. 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, ...), el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la entidad.
- 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

# 6. 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.

# 7. 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.

# 8. 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/as. En todo caso se reducirá o eliminará en caso de deficiente desempeño financiero de la Entidad, Área o empleado/a.

# 8. 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

# 8. RETRIBUCIÓN VARIABLE (3/5)



3. Grado de Cumplimiento: Se valora el desempeño y los objetivos conseguidos por el equipo de trabajo, así como los resultados 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

# 8. 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 inferiores a 50.000.- euros y represente más de un tercio de su remuneración anual total o remuneraciones variables superiores a 50.000.- euros (independientemente de representar o no más de un tercio de la remuneración anual total), 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

Para estos casos, también se abonará mediante pago en instrumentos el 50% de la remuneración a partir del presente año 2021 y todo ello, diferimiento y pago en instrumentos, en base al Principio de Proporcionalidad introducido por la CRD V y traspuesto al ordenamiento jurídico español a través del art. 34, 2 a 4 de la ley 10/2014 en su redacción dada por el RDL 7/2021 de 27 de abril. El pago en instrumentos conlleva una política de retención de las aportaciones percibidas, que se sitúa en un plazo de los 2 años a partir de su percepción.

# 8. RETRIBUCIÓN VARIABLE (5/5)



8. No serán aplicable el régimen del apartado 7 para el personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000.- euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.
9. 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.
10. 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.

# 9. RETRIBUCIÓN FIJA



## CONCEPTOS DE CONVENIO - SALARIO BASE

Nivel 1 .....	66.001,55 €
Nivel 2 .....	41.682,14 €
Nivel 3 .....	39.874,23 €
Nivel 4 .....	39.043,13 €
Nivel 5 .....	36.962,94 €
Nivel 6 .....	36.135,72 €
Nivel 7 .....	34.764,05 €
Nivel 8 .....	31.744,50 €
Nivel 9 .....	29.241,77 €
Nivel 10 .....	27.206,15 €
Acceso Profesión II .....	24.533,73 €
Acceso Profesión I .....	23.197,52 €

## OTROS CONCEPTOS DE CONVENIO:

- Antigüedad general: trienios sin límite 728,90 €/trienio anual
- Antigüedad de Jefatura congelado en 1996
- Compensación de antigüedad Jefatura: 263,30 € Congelado
- Plus no absorbible: 421,26 €. Congelado
- Complemento de permanencia: 25 años y nivel 7: 1.048,08 €

# 10. IGUALDAD SALARIAL



De acuerdo a la normativa vigente y, previa realización del diagnóstico correspondiente, respecto al año 2024, se realizó un análisis retributivo y una Auditoría Salarial para la identificación de posibles brechas de género en la política retributiva de Caja Rural de Navarra. Para dicho análisis se realizó un estudio de posiciones agrupando todas las existentes en 7 grupos de “puestos de similar valor”, siendo las conclusiones halladas las siguientes:

Nivel	Nº		Brecha Media			Brecha Mediana		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Media	Hombre	Mujer	Mediana
Nivel 01	85	109	12.033,48	11.970,66	0,52%	9.728,58	11.328,76	-16,45%
Nivel 02	4	7	38.702,46	38.054,41	1,67%	37.138,04	34.787,41	6,33%
Nivel 03	241	386	41.269,20	37.982,37	7,96%	41.584,25	39.211,63	5,71%
Nivel 04	182	102	67.978,57	59.963,96	11,79%	69.871,19	60.164,63	13,89%
Nivel 05	22	4	84.056,35	69.015,10	17,89%	86.381,29	70.806,83	18,03%
Nivel 06	29	4	113.282,84	115.169,08	-1,67%	119.246,32	114.924,29	3,62%
Nivel 07	3	0	179.366,55			174.950,28		

Las brechas detectadas, tal y como nos indica la auditoría de Ceinsa, no responden a una discriminación por género, sino a factores individuales, familiares o contractuales, que afectan a la percepción de los complementos.

En abril de 2023 se firmó el Plan de Igualdad, negociado con la sección sindical de CC.OO., con una vigencia para los próximos cuatro años.



## 11. PROCEDIMIENTO 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.



## 11. PROCEDIMIENTO 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.

En la propuesta y establecimiento se tendrá en cuenta el principio de igualdad retributiva y no discriminación por género, situándose la retribución en los márgenes para trabajos de similar valor. Asimismo se realizará una auditoría de brecha salarial.

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.

# 12. REVISIÓN 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.

# 13. CONTROL DE CAMBIOS



<b>Revisión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Contenido modificado</b>
Rev. 01	Marzo 2026	Actualización Política



**CAJA RURAL  
DE NAVARRA**