

# POLÍTICA DE REMUNERACIONES

2025

Abril de 2025



# Índice

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



# Índice

- 12.** Procedimiento de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del Comité de Remuneraciones y del Consejo Rector
- 13.** Retribución del Colectivo Identificado
- 14.** Retribución del Consejo Rector
- 15.** Retribución del Consejo Rector 2024
- 16.** 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. COLECTIVO IDENTIFICADO (1/4)



Personas afectadas por el perfil de riesgo de la entidad.

### Colectivo Identificado (Alta Dirección):

NIF	NOMBRE	FUNCIÓN
16221514M	IGNACIO ARRIETA DEL VALLE	DIRECTOR GENERAL
29156623Y	ALBERTO TURRILLAS RECARI	DIRECTOR RIESGOS
15834235T	FELIX SOLA ARRESE	DIRECTOR CUMPLIMIENTO NORMATIVO
33416136B	CARLOS SAGASETA GARCIA	DIRECTOR AUDITORIA
52446976F	IÑAKI MAEZTU ZAPATERIA	DIRECTOR COMERCIAL
33424085W	ANTXON LASARTE PELLEJERO	DIRECTOR AREA DE EMPRESAS
33425216Y	MIGUEL GARCIA DE EULATE MARTIN MORO	DIRECTOR MERCADO DE CAPITAL
33428654V	VÍCTOR ROZAS ARANGUREN	DIRECTOR CONTROL DE GESTION

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



## 4. COLECTIVO IDENTIFICADO (2/4)



Personas afectadas por el perfil de riesgo de la entidad.

### Colectivo Identificado (Dirección):

NIF	NOMBRE	FUNCIÓN
18192207N	JAVIER BERAZALUCE MINONDO	DIRECTOR EMPRESAS PARTICIPADAS
18203796D	IGNACIO MENA SOLA	DIRECTOR ASESORÍA JURÍDICA
72821007V	ASIER BACAICOA ELIZARI	DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
72397272B	SERGIO TABOADA PLATAS	DIRECTOR TECNOLOGÍA Y ORGANIZACIÓN
33444815D	MARIA MORIONES ARAMENDIA	DIRECTORA VIVIENDA Y ACTIVOS INMOBILIARIOS
34102807V	MIKEL URDANGARIN TOLOSA	DIRECTOR UNIDAD DE GESTIÓN DE RIESGOS
72701244S	IÑAKI SORBET LAMPEREZ	DIRECTOR COBROS Y PAGOS
33424324B	RODOLFO SOTRO BELZARENA	DIRECTOR RECUPERACIÓN

## 4. COLECTIVO IDENTIFICADO (3/4)



Personas afectadas por el perfil de riesgo de la entidad.

### Colectivo Identificado (Otras funciones):

NIF	NOMBRE	FUNCIÓN
33440936V	ALBERTO SANZ NICUESA	TÉCNICO DE GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN
72704196T	ANE IBÁÑEZ CORCUERA	TÉCNICO RESPONSABLE SAC
72667370C	JAVIER VÉRTIZ SUBÍZAR	TÉCNICO RESP. DE ANÁLISIS DE RIESGOS

## 4. COLECTIVO IDENTIFICADO (4/4)



Personas afectadas por el perfil de riesgo de la entidad.

### Colectivo Identificado (Consejo Rector):

NIF	CARGO	ZONA	CONSEJERO
15792687J	PRESIDENTE	CRN	IGNACIO TERÉS LOS ARCOS
72670523E	VICEPRESIDENTE	CRN	PEDRO JESÚS IRISARRI VALENCIA
18200324X	SECRETARIO	CRN	MARCELINO ETAYO ANDUEZA
15832795D	VOCAL 1	MERINDAD DE ESTELLA	FERMÍN ESANDI SANTESTEBAN
16585588N	VOCAL 2	MERINDAD DE ESTELLA	BEATRIZ DIAZ DE CERIO MARTINEZ
72671752D	VOCAL 3	MERINDAD DE OLITE	IGNACIO ZABALETA JURIO
36771454Z	VOCAL 4	MERINDAD DE OLITE	AINHIZE MURATORI IRURZUN
29152125Q	VOCAL 5	MERINDAD DE PAMPLONA	PEDRO JOSÉ GOÑI JUAMPÉREZ
72658318F	VOCAL 6	MERINDAD DE PAMPLONA	GABRIEL URRUTIA AICEGA
15831821R	VOCAL 7	MERINDAD DE SANGÜESA	JOSÉ JOAQUÍN RODRÍGUEZ EGUILAZ
29155901C	VOCAL 8	MERINDAD DE SANGÜESA	JESÚS MARÍA DEL CASTILLO TORRES
16021493S	VOCAL 9	MERINDAD DE TUDELA	ALBERTO ARRONDO LAHERA
16017561Q	VOCAL 10	MERINDAD DE TUDELA	CARLOS SÁNCHEZ DIESTRO
72434273M	VOCAL 11	FUERA DE NAVARRA	ANA MARÍA IZAGUIRRE LARRAÑAGA
44631601D	VOCAL 12	EMPLEADOS	ALATZ SALVATIERRA ECHEVERRIA

# 5. 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.

## 6. 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.

## 7. 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.

## 7. 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



## 7. 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.

## 8. 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.

## 9. 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.

## 9. 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

## 9. 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

## 9. 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.

## 9. 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.

# 10. RETRIBUCIÓN FIJA



## CONCEPTOS DE CONVENIO – SALARIO BASE

- Nivel 1: .....64.079,12 €
- Nivel 2: .....40.468,17 €
- Nivel 3:..... 38.712,80 €
- Nivel 4:..... 37.905,94 €
- Nivel 5:..... 35.886,35 €
- Nivel 6:..... 35.083,24 €
- Nivel 7:..... 33.751,49 €
- Nivel 8:..... 30.819,82 €
- Nivel 9:..... 28.390,00 €
- Nivel 10:..... 26.413,75 €
- Acceso Profesión II:..... 23.819,17 €
- Acceso Profesión I:..... 22.521,88 €

## OTROS CONCEPTOS DE CONVENIO:

- Antigüedad general: trienios sin límite 725,28 €/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: 1.017,56 €



# 11. IGUALDAD SALARIAL



De acuerdo a la normativa vigente y, previa realización del diagnóstico correspondiente, respecto al año 2023, 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	75	102	16.083,01	13.706,32	14,78%	17.543,64	13.225,17	24,62%
Nivel 02	2	6	46.703,42	37.208,51	20,33%	46.703,42	35.543,88	23,89%
Nivel 03	213	330	41.279,58	35.688,02	13,55%	42.605,28	37.214,95	12,65%
Nivel 04	192	127	69.713,70	58.373,66	16,27%	72.199,89	57.616,43	20,20%
Nivel 05	25	3	88.574,74	62.546,72	29,39%	87.585,71	60.827,41	30,55%
Nivel 06	27	4	120.969,95	122.638,60	-1,38%	126.688,64	122.827,93	3,05%
Nivel 07	3	0	168.076,69			180.752,53		

Las brechas detectadas, tal y como nos indica la auditoría de Ceinsa, no responden a una discriminación por genero, 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.

## 12. 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.

## 12. 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.

# 13. RETRIBUCIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO



RETRIBUCIÓN FIJA	RETRIBUCIÓN VARIABLE	TOTAL 2024	DIFERIDA
1.997.720 €	558.434 €	2.556.154 €	64.599 €
<i>Estimación anual</i>	<i>Percibido sobre ejercicio 2024</i>		

Conceptos informados:

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

Retribución Variable: paga de beneficios más retribución variable. Incluye la paga de beneficios, el incentivo ordinario de 2023 percibido mediante aportaciones y abono en cuenta y liquidado en 2024.

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

# 14. 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.

# 15. RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO RECTOR 2024 (1/2)



## Cuantías año 2024:

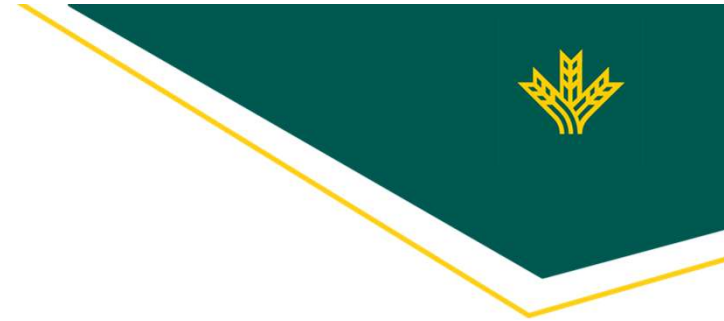
- Asignación al Presidente: 13.210,60€.-
- Cuantía abonada en dietas y Kilometraje: 70.457,90€.- para el conjunto del Consejo
- *Cuantía abonada en kilometraje: 11.646,37€.- para el conjunto del Consejo*
- *Cuantía abonada en dietas: 58.811,53€.- para el conjunto del Consejo*
- **Cuantía total percibida por el Consejo Rector: 83.668,50€.-**

# 15. RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO RECTOR 2024 (2/2)



REMUNERACIÓN CONSEJEROS 2024	KM	Dieta	<u>Total</u>
IGNACIO TERES LOS ARCOS	1.704,63	7.813,02	9.517,65
RODRIGUEZ EGUILAZ JOSE JOAQUIN	177,89	1.985,03	2.162,92
ESANDI SANTESTEBAN FERMIN	532,81	2.694,87	3.227,68
SANCHEZ DIESTRO CARLOS	1.777,89	6.891,09	8.668,98
ARRONDO LAHERA ALBERTO	929,09	1.744,58	2.673,67
Díaz de Cerio Martínez Beatriz	430,61	2.442,41	2.873,02
ETAYO ANDUEZA MARCELINO	1.111,59	6.891,10	8.002,69
GOÑI JUAMPEREZ PEDRO JOSE	491,75	2.791,33	3.283,08
DEL CASTILLO TORRES JESUS MARIA	590,69	2.791,32	3.382,01
MURATORI IRURZUN AINHIZE	553,65	1.919,03	2.472,68
SALVATIERRA ECHEVERRIA ALATZ	177,89	2.616,87	2.794,76
EIZAGUIRRE LARRAÑAGA ANA MARIA	903,49	2.442,41	3.345,90
URRUTIA AICEGA GABRIEL	593,89	2.442,41	3.036,30
IRISARRI VALENCIA PEDRO JESUS	1.362,53	7.065,55	8.428,08
ZABALETA JURIO IGNACIO	307,97	6.280,50	6.588,47
	<b>11.646 €</b>	<b>58.812 €</b>	<b><u>70.458 €</u></b>

## 16. 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.



