



Prácticas y Políticas de Remuneraciones 2025-2026

Índice

1.- Introducción	3
2.- Objeto	4
3.- Alcance	5
4.- Áreas afectadas	5
5.- Gobierno corporativo	5
5.1.- Consejo Rector	5
5.2.- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones	5
6.- Elementos de la Política de remuneraciones	6
6.1 Retribución fija	6
6.2.- Remuneración variable	7
6.3.- Beneficios sociales	8
7.- Condiciones aplicables a los miembros del Colectivo Identificado	8
7.1.- Determinación del Colectivo Identificado	8
7.2.- Ratio máximo de retribución variable sobre retribución fija	8
7.3.- Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos	8
7.4.- Retribución variable de las funciones de control	9
7.5.- Abono de la Retribución Variable Anual	10
7.6.- Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusula clawback)	10
7.7. Indemnizaciones por Despido para el Colectivo Identificado	11
8.- Transparencia	11
8.1.- Difusión interna	11
8.2.- Difusión externa	12
9.- Revisión de la Política	12
Anexo	12

HISTÓRICO DE VERSIONES

FECHA	VERSION	ELABORADO POR	MODIFICACIONES
18-06-2025	1.0	Beatriz Bermúdez Olivares	Versión Inicial
08-01-2026	2.0	Beatriz Bermúdez Olivares	Modificación de los miembros del Consejo Rector y del importe de remuneración fija de 2025

1.- Introducción

La Política Retributiva de Caja Rural de Casas Ibáñez (“la Entidad” o “la Sociedad”) nace con la vocación de dotar a la Entidad de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 29.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”).

El Real Decreto-ley 7/2021¹ ha transpuesto al ordenamiento jurídico español la CRD V², que modifica la Directiva 2013/36/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (“CRD IV”), modificando la LOSS, entre otros aspectos, en lo relativo al proceso de determinación de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades (“colectivo identificado”), el periodo de diferimiento de la remuneración variable del colectivo identificado y el principio de proporcionalidad.

Tanto la LOSS como la CRD V tienen como objetivo evitar que las políticas de remuneración socaven la solidez de las entidades financieras y desestabilicen el sistema bancario a través de la creación de incentivos para una asunción excesiva de riesgos. Los principios fundamentales sobre los que se basa esta normativa son los siguientes:

- La política de remuneración debe promover y ser compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, sin ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- La política de remuneración debe ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- De cara a garantizar la independencia del personal que ejerce funciones de control, las entidades de crédito se asegurarán de que estas personas serán remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- La política de remuneración debe ser no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

1

¹ El Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores (“Real Decreto-ley 7/2021”)

² Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019, por la que se modifica la Directiva 2013/36/UE en lo que respecta a los entes exentos, las sociedades financieras de cartera, las sociedades financieras mixtas de cartera, las remuneraciones, las medidas y las facultades de supervisión y las medidas de conservación del capital (“CRD V”)

³ Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros

Sobre la base de lo anterior, la LOSS y la CRD V desarrollan una serie de principios que las entidades financieras deberán cumplir al fijar y aplicar la política de remuneración global, en particular, la aplicable al colectivo identificado.

Caja Rural de Casas Ibáñez, a los efectos de **(i)** alinear su sistema retributivo con los requerimientos de la citada regulación y **(ii)** definir un marcoⁱ de referencia para la gestión retributiva de sus empleados, ha desarrollado la presente política (la “Política de Remuneraciones” o la “Política”). En ella se identifican tanto los principios generales que regirán dicha Política, como los objetivos que persigue, así como la descripción de los principales elementos que formarán parte de la retribución de los empleados y directivos de la Caja, con especial referencia a las personas incluidas en el colectivo identificado. De conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2019/20883, la Política de Remuneraciones fomenta una gestión sólida y eficaz del riesgo en relación con los riesgos de sostenibilidad (riesgos ASG), sin alentar la asunción de riesgos excesivos, y está vinculada al rendimiento ajustado al riesgo.

.2.- Objeto

Esta política tiene por objeto:

- Atraer y fidelizar los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión de riesgos sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.
- Compatibilizar la política con la estrategia empresarial, los objetivos y los valores e intereses a largo plazo de la Entidad.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables , en caso de que las hubiera, y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna y velar por la correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.
- Facilitar una información transparente de las políticas y prácticas de remuneración. La política de remuneración de una entidad se comunicará internamente a todo el personal, quien podrá acceder a ella en todo momento, colgándose para ello en el portal del empleado
- Ser una Política no discriminatoria en cuanto al género, entendida como aquella basada en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. La política de remuneración imparcial en cuanto al género velará por que todos los aspectos de la política de remuneración sean imparciales en cuanto al género, incluidas las condiciones de concesión y pago de la remuneración.

3.- Alcance

Esta Política resultará de aplicación sobre todos los empleados de Caja Rural de Casas Ibáñez, excepto el punto 7 que será de aplicación sólo al colectivo identificado.

4.- Áreas afectadas

Las áreas afectadas por esta Política son:

- Consejo Rector.
- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- Dirección.
- Comité Mixto de Auditoría y Riesgos
- Comité de Cumplimiento Normativo

5.- Gobierno corporativo

5.1.- Consejo Rector

De acuerdo con la normativa aplicable, y tal y como recogen sus propios estatutos sociales, el Consejo Rector de la Entidad se erige como máximo órgano decisor y garante de la aplicación de la política retributiva corporativa, apoyándose para el desarrollo de esta función en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, comisión delegada del Consejo de carácter consultivo, que asiste a este en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas, velando por la observancia de la política retributiva de la Entidad.

Entre otras, el Consejo Rector tendrá las siguientes funciones:

- 1) Adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de remuneración y supervisar su aplicación.
- 2) Revisar anualmente la evaluación de la aplicación de la política de remuneración llevada a cabo por la Entidad y supervisada por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- 3) Aprobar la política de determinación del colectivo identificado, supervisar su aplicación y revisar el proceso de identificación que anualmente se lleve a cabo.

5.2.- Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

La Entidad dispone de una **Comisión de Nombramientos y Remuneraciones** cuya composición cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (un tercio del total, incluido el Presidente).

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, desempeña las siguientes funciones conforme a lo establecido por el Consejo de Rector de la Caja:

En materia de remuneraciones:

- Proponer al Consejo Rector:

- o La política retributiva de los consejeros, si bien, el ejercicio de miembro del Consejo Rector no dará derecho retribución alguna, no obstante, la Asamblea General establecerá las dietas o la compensación de gastos o perjuicios que comporte el cargo, procediendo asimismo a la fijación de su cuantía.

- o La política retributiva de los miembros de la alta dirección y de todos aquellos empleados de la Entidad cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.

- o La lista de categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.

- o Las condiciones básicas de los contratos y la retribución de los miembros de la alta dirección.

- o La retribución de aquellos otros empleados cuyas actividades profesionales incidan significativamente en el perfil de riesgo de la Entidad.

- Velar por la observancia de la política retributiva de los consejeros y miembros de la alta dirección establecida por la Entidad.

- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.

En materia de nombramientos:

- Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento del director general y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria de la Entidad.

- Proponer y revisar los procedimientos internos para la selección y evaluación continua de las personas indicadas en el apartado anterior, así como informar su nombramiento y cese y su evaluación continua.

- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del consejo rector, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.

- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.

6.- Elementos de la Política de remuneraciones

Los componentes de la remuneración son los siguientes:

6.1 Retribución fija

La remuneración fija queda establecida fundamentalmente por el Convenio Colectivo del Sector. (XXIII. CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO)

La retribución fija estará determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio.

6.2.- Remuneración variable

La normativa vigente establece que los componentes fijos y variables del sistema retributivo deben estar equilibrados.

De conformidad con el artículo 74 de la Directiva 2013/36/UE, las entidades deben contar con una política de remuneración para todo el personal, la cual cumplirá con los principios establecidos en los artículos 92

(a) la política de remuneración será compatible con una gestión adecuada y eficaz de riesgos, promoverá este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la entidad;

b) la política de remuneración será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses;

c) el órgano de dirección de la entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación;

d) al menos una vez al año se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política de remuneración, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función de supervisión;

e) el personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle;

f) la remuneración de los altos directivos en las funciones de gestión de riesgos y cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones

g) la política de remuneración, teniendo en cuenta los criterios nacionales sobre la fijación de salarios, establecerá una clara distinción entre los criterios para el establecimiento de:

i) la remuneración de base fija, que debe reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y

ii) la remuneración variable, que debe reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo dispuesto en la descripción de funciones del empleado como parte de las condiciones de trabajo.) y 94 de la Directiva 2013/36/UE y con las presentes directrices, teniendo en cuenta la relación de requisitos que figuran en el anexo I. La política de remuneración para todo el personal será imparcial en cuanto al género, es decir, el personal, con independencia de su género, recibirá la misma remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, conforme al punto 65 del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 157 del TFUE.

En caso de concesión de remuneración variable, esta se basará en los resultados de la entidad, de las unidades de negocio y del empleado, y tendrá en cuenta los riesgos asumidos. La política de remuneración distinguirá claramente, en lo que respecta a la remuneración variable y la evaluación de los resultados, entre las unidades de negocio operativas, las funciones corporativas y las funciones de control. En ese caso no nos aplica, ya que la entidad no ofrece ningún tipo de retribución variable a empleados ni basada en consecución de objetivos

La Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de Entidades de Crédito (LOSS) establece en el artículo 34.1 g , que las entidades establezcan ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total. A este respecto, el componente variable no podrá ser superior al 100 por 100 del componente fijo (ratio 1:1), salvo que la Asamblea de socios apruebe un nivel superior.

Se ha comprobado que la política de remuneraciones de la Entidad no contempla la retribución variable. Por ende, todas las remuneraciones, tanto de directivos como empleados de la Entidad, son de carácter fijo.

6.3.- Beneficios sociales

En la actualidad la Entidad no mantiene beneficios sociales más allá de los publicados en el convenio colectivo aplicable.

Los beneficios sociales podrán ser revisados por la Entidad en cualquier momento, suprimiendo algunos o incluyendo otros nuevos, con respeto a la normativa laboral y al Convenio aplicable.

Se consideran en este apartado, beneficios sociales:

- Préstamos
- Préstamos vivienda
- Ayudas de estudios para hijos e hijas
- Ayuda de estudios para la plantilla

Cada una de ellas según viene marcada en el Convenio aplicable

7.- Condiciones aplicables a los miembros del Colectivo Identificado

7.1.- Determinación del Colectivo Identificado

Será responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones la presentación al Consejo Rector del listado de profesionales incluidos en el colectivo identificado.

Los miembros del personal a incluir en el colectivo identificado se determinarán de acuerdo con los criterios definidos en la normativa vigente, esto es, de acuerdo con los criterios previstos en el artículo 32.1 de la LOSS y en el Reglamento Delegado 2021/9234..

En su aplicación se tendrá en cuenta el tipo de actividad que en cada momento desarrollen los empleados así como las áreas donde presten sus servicios, actualizando el citado listado, conforme al mayor o menor grado de exposición al riesgo que suponga.

La Entidad tendrá actualizado en todo momento el listado del colectivo identificado.

De acuerdo con lo anterior, Caja Rural de Casas Ibáñez identificará anualmente a las personas que integran el colectivo identificado, que serán convenientemente informadas de tal circunstancia.

7.2.- Ratio máximo de retribución variable sobre retribución fija

El componente variable de la remuneración total de los miembros del Colectivo Identificado no podrá superar, en ningún caso, el 25% del componente fijo, si bien se ha descrito anteriormente que el Colectivo Identificado de la Entidad, solo percibirá una retribución fija.

7.3.- Reducción de la Retribución Variable Anual en el momento de la evaluación de los objetivos

Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable si se producen las siguientes circunstancias:

- Existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de la Entidad.
- Comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de la Entidad
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a la Entidad de restringir su política de retribución de las aportaciones.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado, se entenderá:

- Por resultados negativos de la Entidad una disminución de al menos el 50% del promedio de los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso. No obstante, si se diese el caso, será la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones la encargada de evaluar si las circunstancias que han concurrido para la disminución de resultados se debe a decisiones estratégicas o por el contrario a malos resultados de negocio, caso este último en el que sí sería de aplicación lo definido en este apartado.
- Por comportamiento negativo de sus ratios de capital, una disminución de al menos un 40% respecto de los ratios de capital experimentados, en promedio, durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio que esté en curso, siempre que no corresponda a causas regulatorias o pagos a los accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias descritas y la remuneración que, en su caso, deba ser reducida. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

7.4.- Retribución variable de las funciones de control

Existen una serie de elementos diferenciadores entre el sistema de retribución variable aplicable a las funciones de control y el modelo general aplicable al resto de miembros del colectivo identificado. Su objetivo es salvaguardar la independencia de su función con respecto al resto de áreas objeto de su labor de control.

En el caso de los miembros del colectivo identificado que desarrollan funciones de control su remuneración se determinará en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

En concreto, su retribución variable se vinculará con objetivos específicos de la unidad y no deberá determinarse en virtud del rendimiento financiero individual del área de

negocio sujeta a control o supervisión.

En el caso de nuestra entidad, el colectivo identificado no aplica a la retribución variable, ya que toda la retribución que obtienen es fija, independientemente del nivel de desempeño.

7.5.- Abono de la Retribución Variable Anual

De conformidad con lo previsto en el artículo 32.4 a) de la LOSS, no le será de aplicación a la Entidad los requerimientos de diferimiento previstos en la normativa aplicable.

En el caso de que en un futuro la excepción prevista en el referido artículo ya no le sea aplicable a la Entidad, se procederá a realizar la correspondiente adaptación de la presente Política.

Asimismo, en el supuesto de que los umbrales previstos en el citado artículo sean objeto de modificación (aumento, reducción o, en su caso, supresión) por parte del Banco de España o, con posterioridad, como consecuencia de cualquier otro cambio normativo, Caja Rural de Casas Ibáñez aplicará los umbrales que se encuentren vigentes en cada momento.

7.6.- Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusula clawback)

En caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable, se de alguna de las circunstancias que se describen a continuación, Caja Rural de Casas Ibáñez podrá exigir a la persona perteneciente al colectivo identificado la devolución de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que ésta tenga derecho a percibir:

1. Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del umbral de recuperación fijado en el Plan de Recuperación aprobado por el Consejo Rector.
2. Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
3. Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo.
4. En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente, debido al incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna.
5. Incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al colectivo identificado, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- 6.- Sanción regulatoria o condena judicial recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado o Caja Rural de Casas Ibáñez por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
7. Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave (i.e. incumplimiento del código de

conducta que afecte especialmente a los riesgos).

8. Existencia de efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al colectivo identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

9. Reformulación material de los estados financieros de la Entidad, cuando así se considere por los auditores externos, siempre y cuando afecte de manera significativa a los recursos propios o al resultado del ejercicio.

En el caso de que concurra alguna de las circunstancias que determinan la devolución de la retribución variable diferida, el Consejo Rector acordará la cuantía de la retribución diferida que debe ser objeto de devolución a la Entidad teniendo en cuenta lo siguiente:

a. Si se produce alguna de las circunstancias previstas en los puntos 1 a 8, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, o, en su caso, para la persona del colectivo identificado perteneciente a la unidad de negocio correspondiente a la que afecte la circunstancia, será, al menos, del 50% de la retribución variable percibida en los tres años anteriores.

b. Si se produce la circunstancia prevista en el punto 9, la cuantía a devolver, para todos los miembros del colectivo identificado, será la que corresponda a la reducción que experimenten los recursos propios o el resultado del ejercicio, como consecuencia de la reformulación de los estados financieros, es decir la parte proporcional de RV que le correspondió por estos conceptos.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben motivar la aplicación de las cláusulas contenidas en el presente apartado y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida o recuperada. Cuando la persona perteneciente al colectivo identificado afectada sea un directivo que tuviera dependencia directa del Consejo Rector o de alguno de sus miembros, dicha decisión corresponderá al Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

7.7.- Indemnizaciones por despido para el Colectivo Identificado

Rigiéndonos por la normativa que regula las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04) en su apartado 162 y 163, en cuanto a las Indemnizaciones por despido para el colectivo identificado, nos regiremos por lo que marca el Convenio Colectivo que nos aplica y por el Estatuto de los Trabajadores, recogido en sus apartados 52 y 53, Extinción del contrato por causas objetivas y Forma y efectos de la extinción por causas objetivas, respectivamente.

8.- Transparencia

8.1.- Difusión interna

Los procedimientos para determinar la remuneración deben ser claros, estar bien documentados y ser transparentes a nivel interno. En todo caso los empleados deberán conocer previamente los criterios que serán utilizados para determinar su remuneración

La Dirección adoptará las acciones necesarias para que la presente Política sea conocida, a nivel interno, por todos los empleados por ella afectados. Para ello, se dará publicidad de la citada política en el portal del empleado. Como mínimo se dará acceso

a los detalles de la Política que se vayan a revelar externamente.

Además, cuando se produzca una actualización, innovación o revisión de los sistemas de compensación y/o beneficios, se realizará a través de los canales de comunicación adecuados y que hayan sido definidos por la Dirección y serán formalizados en un documento escrito que será debidamente comunicado.

Los aspectos cuantitativos confidenciales de la remuneración de los empleados no deberán revelarse internamente.

8.2.- Difusión externa

Caja Rural de Casas Ibáñez llevará a cabo las acciones de difusión externa de la Política de Remuneraciones que sean exigidas por la legislación vigente en cada momento.

En concreto, la información periódica que hay que rendir sobre remuneraciones, incluyendo la información sobre gobierno corporativo y la Política de Remuneraciones en la página web de la Entidad.

9.- Revisión de la Política

Esta Política se revisará cuando se publique nueva normativa que la afecte y, como mínimo con una frecuencia anual.

Su aprobación, así como sus renovaciones, serán aprobadas por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

10.- Anexos

Se incluyen, como anexos, la siguiente información, que deberá actualizarse anualmente, en su caso:

- Fecha de la Asamblea General en donde se aprobó la política de remuneración del consejo rector, y el resultado de la votación (indicando número y porcentaje de votos a favor, en contra y abstenciones).
- Cuadro con la remuneración de cada uno de los miembros del consejo rector, desglosada por conceptos (incluso aunque sea cero).
- Cuadro con la remuneración percibida por el colectivo identificado, desglosado por ámbito de actividad (banca de inversión, banca comercial, área de gestión de activos y otros).
- Indicación de la ratio entre remuneración fija y variable del último ejercicio.
- Indicación de si alguna persona ha recibido una remuneración de más de un millón de euros.

Anexo

La determinación de los miembros del colectivo identificado se lleva a cabo siguiendo lo establecido por el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad. Su composición es la siguiente:

Miembros del Colectivo Identificado
Director General
Consejo Rector
Responsable Gestión Global del Riesgo
Responsable del Área de Riesgos
Responsable de Cumplimiento Normativo
Responsable de Auditoría Interna

Durante el ejercicio 2025 las remuneraciones del colectivo identificado fueron las siguientes (cifras en miles de euros), sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual ó superior al millón de euros, ni importe alguno en concepto de indemnización por despido.

Los miembros del colectivo identificado no perciben ningún tipo de retribución variable en la Entidad.

Remuneración 2025	Total (Mil.€)	De la que: Abonada (Mil.€)	De la que: Diferida (Mil.€)
Remuneración Fija	258	0	0
Remuneración Variable	0	0	0

- Durante 2025 las dietas de los miembros del Consejo Rector ascendieron a 0 miles de euros, con el siguiente desglose:

NOMBRE	CONCEPTO	IMPORTE (Mil.€)
D. Eva M ^a Murcia Gómez	-	0
D. Gregorio Lopez Sanz	-	0
D. Virgilio Cuenca Nieto	-	0
D. David Zafra Gómez	-	0
D. Juan Martínez Descalzo	-	0
D ^a . Carmen Honrubia Muñoz	-	0
D. Juan Antonio Jiménez Gómez	-	0
D. Miguel Mariano Fernández Gómez	-	0
D ^a . Eva M ^a Medina Peñarrubia	-	0

-Durante el ejercicio 2025 ninguna persona ha recibido una remuneración de más de 1 millón de euros