INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES APLICABLE A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO RECTOR Y AL RESTO DE LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DE CAJA RURAL DE EXTREMADURA, SOCIEDAD COOPERATIVA DE CRÉDITO.

1. NORMATIVA, ÓRGANO DECISORIO Y SISTEMA RETRIBUTIVO.

Para la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo Rector y del Colectivo Identificado de Caja Rural de Extremadura, se ha tenido en cuenta la normativa sectorial vigente que resulta de aplicación a la Entidad como Sociedad Cooperativa de Crédito, que se encuentra identificada en el apartado 3 de la propia Política de Remuneraciones de Caja Rural de Extremadura.

En el marco de lo establecido en los Estatutos Sociales, el Consejo Rector es el órgano de gobierno, gestión y representación de Caja Rural de Extremadura, asume cuantas facultades no están reservadas por Ley o por los Estatutos a otros órganos sociales, correspondiéndole, además, la representación de la Caja, en juicio y fuera de él, con respecto a todos los asuntos concernientes a la misma.

Así mismo, los Estatutos Sociales disponen la existencia de un Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en materia de remuneraciones, tiene las siguientes competencias:

1) Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Caja, que deberá adoptar el Consejo Rector teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, los inversores y otras partes interesadas en la Caja, así como el interés público.

2) Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por la Caja. El referido informe será sometido al Consejo Rector.

3) Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo, así como la de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.

4) Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política retributiva establecida en la Caja, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Relevancia Prudencial, etc.). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.

5) Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo con base en los criterios contenidos en la Política de Remuneraciones de la Caja.

6) Evaluar y validar en el momento del abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo, el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.

7) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en su Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector, así como cualquier otra que por normativa legal, reglamentaria, o estatutaria le esté específicamente atribuida.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones está compuesto por cuatro miembros del Consejo Rector, incluido el Presidente de dicho Comité. Al menos un tercio de sus miembros deberán ser Consejeros independientes. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones estará formado por consejeros que no tienen asignadas funciones ejecutivas. El Presidente del citado Comité, además de su condición de Consejero no ejecutivo, deberá revestir la condición de Consejero independiente.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones está compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente D. Valentín Nieto Cendrero.
- Secretaria Dª. Cecilia Calderón Villalba.
- Vocal Dª. Natalia García-Camacho Banda.
- Vocal D. Martín Fariñas Romero.

A los efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones se ha reunido siete veces durante el ejercicio 2024.

De conformidad con la normativa vigente, la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo Rector se someterá a la aprobación de la Asamblea General.

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo Rector vigente durante el ejercicio 2024 fue aprobada en la Asamblea General Ordinaria de Delegados de Caja Rural de Extremadura celebrada el 26 de junio de 2021, a propuesta del Consejo Rector, previo Informe específico del Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Dicha Política fue aprobada por unanimidad, con 656 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, existiendo un cuórum de 42 Delegados y 16 Cargos asistentes, con un total de 656 votos válidos.

Con posterioridad, la Asamblea General Extraordinaria de Delegados de Caja Rural de Extremadura celebrada el 24 de noviembre de 2022, aprobó la modificación de la antedicha Política de Remuneraciones para la actualización del importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los miembros del Consejo Rector y de la hoy extinta Comisión de Control, a propuesta del Consejo Rector y previo Informe específico del Comité de Nombramientos y Remuneraciones. La mencionada modificación fue aprobada por unanimidad, con 407 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, existiendo un cuórum de 34 Delegados y 16 Cargos asistentes, con un total de 407 votos válidos.

En la Asamblea General Ordinaria de Delegados de Caja Rural de Extremadura celebrada el 4 de junio de 2024 ha sido aprobada la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo Rector que entrará en vigor en 2025 y se aplicará durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027, a propuesta del Consejo Rector y previo Informe específico del Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Dicha Política ha sido aprobada por unanimidad, con 610 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, existiendo un cuórum de 45 Delegados y 10 Cargos asistentes, con un total de 610 votos válidos.

La Política de Remuneraciones de Caja Rural de Extremadura se basa en los siguientes principios:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad.

- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad, disponiendo de medidas concretas que eviten conflictos de intereses.

- Aprobación y revisión periódica por parte del Consejo Rector, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.

- Evaluación periódica interna central e independiente.

- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos, debiendo esta última contar con la autoridad necesaria y ser remunerada en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, indistintamente de los resultados de las áreas de negocio que controle.

- Supervisión por parte del Consejo Rector, del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y de la Dirección General de la remuneración de los empleados encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.

- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

- Promover comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo a través de, entre otros, factores medioambientales, sociales y de gobernanza (“ESG”).

El Sistema de Retributivo de la Entidad se estructura del siguiente modo:

Los distintos componentes de la remuneración estarán equilibrados de forma que permitan asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración.

Los componentes de la remuneración serán:

a) Remuneración estable, incluyendo la remuneración adicional a la establecida en los acuerdos de empresa y convenio colectivo.

b) Remuneración variable, basada en objetivos y desempeño.

   La remuneración variable está basada en los siguientes aspectos:

   - Objetivos de carácter cuantitativo: éstos incluyen el cumplimiento de objetivos de la Entidad y de la unidad de negocio de que se trate. Estos objetivos están expresados claramente, indicando los parámetros que deben ser alcanzados y hacen referencia a resultados concretos. Se miden de forma individual aplicando los criterios previamente establecidos por el Área de Personas.
   - Objetivos de carácter cualitativo: incluyen entre otros, el desempeño y la calidad de los servicios que se prestan a la Entidad.

c) Indemnizaciones por despido y otros beneficios discrecionales, en su caso.

La remuneración estable 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 y la experiencia profesional. En función de la responsabilidad se podrá establecer una remuneración adicional a la establecida en Convenio.

La remuneración variable estará basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo y deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo. Estos objetivos serán establecidos anualmente por la Dirección General.

Para tener acceso a la remuneración variable de un ejercicio el empleado debe haber trabajado al menos 8 meses y estar activo a 31 de diciembre del citado ejercicio. En el caso de haber causado baja por enfermedad, accidente, maternidad, paternidad y/o lactancia tendrá acceso a la parte proporcional al tiempo trabajado.

Caja Rural de Extremadura fija como ratio máxima de remuneración variable el 100% de la remuneración fija. La Asamblea General podrá aprobar un nivel de componente variable superior al 100% del componente fijo, siempre que no sea superior al 200%.

El sistema de remuneración variable de Caja Rural de Extremadura no contempla la remuneración variable garantizada.

La Entidad dispone de un Plan de Pensiones de aportación definida para los empleados, normalizado según el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo. Todos los empleados con un mes de antigüedad tienen derecho a pertenecer al mismo. La distribución se realiza en un 50% de la cuantía global de la aportación en proporción a la antigüedad de cada empleado en la empresa y el otro 50% en base a la remuneración bruta total que haya tenido cada empleado en el ejercicio anterior. La cuantía anual a distribuir es un porcentaje de su Beneficio Antes de Impuestos siempre y cuando este sea positivo.

No existen en la Entidad beneficios discrecionales de pensiones.

2. COLECTIVO IDENTIFICADO.

Los miembros del Consejo Rector, así como los directivos y empleados que asumen riesgos y cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil riesgo de la Entidad constituyen, junto con los que ejercen funciones de control, el denominado "colectivo identificado". Su composición es la siguiente:

- **Miembros del Consejo Rector.**
- **Dirección General.**
- **Subdirector General.**
- **Secretario General.**
- **Interventora General.**
- **Directora del Área de Riesgos.**
- **Director del Área de Negocio.**
- **Directora del Área de Red.**
- **Director del Área de Medios**
- **Directora del Área de Personas y Talento.**
- **Director del Área de Control de Riesgos.**
- **Directora de Cumplimiento Normativo.**
- **Responsable de Asesoría Jurídica.**
- **Responsable de Fiscalidad / Técnico de PBC.**
- **Responsable de Particulares y Sostenibilidad.**

3. CLÁUSULAS ESPECÍFICAS APLICABLES AL COLECTIVO IDENTIFICADO.

De conformidad con la normativa vigente, y al amparo del principio de proporcionalidad, que opera también entre categorías de empleados dentro de una misma institución financiera, de modo que se exijan medidas más estrictas cuanto mayor sea el nivel jerárquico del empleado en cuestión y su ratio

de remuneración fija – variable, el Colectivo Identificado de Caja Rural de Extremadura se divide en dos grupos:

1. Colectivo Identificado con una remuneración variable inferior al 50% de la remuneración fija o inferior a 50.000 euros.
2. Colectivo Identificado con una remuneración variable igual o superior al 50% de la remuneración fija o igual o superior a 50.000 euros.

La remuneración variable aprobada para los miembros del Colectivo Identificado (excluidos los miembros del Consejo Rector) se encuentra sometida a la aplicación de determinadas normas específicas, de entre las que es preciso destacar las siguientes:

i. **Pago en aportaciones al capital social y periodo de retención**: con una remuneración variable igual o superior al 50% de la remuneración fija o igual o superior a 50.000 euros, se abonará un 50% de la remuneración variable en aportaciones al capital social de la Caja, que estarán sometidas a un período mínimo de retención de un año, durante el cual no podrá disponerse de las mismas.

ii. **Diferimiento del sistema de remuneración variable:** con una remuneración variable igual o superior al 50% de la remuneración fija o igual o superior a 50.000 euros, la remuneración variable de Caja Rural de Extremadura se ajustará a la siguiente estructura de diferimiento:

- El 60% de la remuneración variable se abonaría en la misma fecha que se abone dicha remuneración para el resto de personal de la Caja ("Primera Fecha de Abono").
- El restante 40% de la remuneración variable se abonaría de acuerdo con el siguiente calendario:
  a. un cuarto, transcurridos no menos de 12 meses desde la Primera Fecha de Abono;
  b. un cuarto, transcurridos no menos de 24 meses desde la Primera Fecha de Abono;
  c. un cuarto, transcurridos no menos de 36 meses desde la Primera Fecha de Abono;
  d. un cuarto, transcurridos no menos de 48 meses desde la Primera Fecha de Abono.

Lo dispuesto en las dos normas anteriores no resultará de aplicación a la Dirección General.

En el caso de la Dirección General, siempre que el importe de la retribución variable resultante sea inferior a 25.000 euros anuales, no se aplicará diferimiento y será abonada en efectivo, no siendo obligatorio el pago mediante instrumentos financieros. En caso de que la retribución variable resultante sea superior a 25.000 euros anuales, el 60% de la misma será abonada durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al que corresponda dicha retribución y el 40% restante quedará diferido en su totalidad por un periodo de tres años. El importe diferido de la retribución variable se hará efectivo una vez transcurrido el citado plazo de tres años, únicamente si se verifica por el Consejo Rector que durante ese plazo no ha acaecido ninguna de las circunstancias previstas en su contrato.

iii. **Reducción de la remuneración diferida y recuperación de las remuneraciones ya satisfechas:** con una remuneración variable igual o superior al 50% de la remuneración fija o igual o superior a 50.000 euros, la remuneración variable pendiente de abono podrá ser objeto de reducción, por aplicación de la cláusula "malus", y, del mismo modo, la remuneración variable ya satisfecha podrá ser objeto de

recuperación por la Caja, por aplicación de la cláusula "clawback", en las circunstancias previstas en la Política de Remuneraciones.

iv. **Periodo de devengo.** En el sistema de remuneración variable de Caja Rural de Extremadura el periodo de devengo será como mínimo de dos años para el Colectivo Identificado con una remuneración variable igual o superior al 50% de la remuneración fija o igual o superior a 50.000 euros. Con independencia de lo anterior, la remuneración variable estará sometida al diferimiento y a los ajustes ex-post en los casos previstos en la Política de Remuneraciones.

4. REMUNERACIÓN DE LAS FUNCIONES DE CONTROL.

El artículo 33.1.c) de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito establece que la labor que desarrollan los profesionales que ejercen funciones de control debe ser independiente de las unidades de negocio que supervisan. Para garantizar esta independencia la norma obliga a que las unidades de control sean remuneradas en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlan.

Por lo tanto, la remuneración variable de los empleados con funciones de control debe ser evaluada con criterios diferentes a las unidades de negocio que controlan, incluyendo las decisiones de negocio en las que están involucrados.

Adicionalmente, no debe olvidarse que el apartado d) del artículo 33.1 establece que la remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones.

La remuneración de las funciones de control de Caja Rural de Extremadura cumplirá con los siguientes requisitos:

- Se aplica al personal que ejerce "funciones de control", en las que se entienden incluidas las funciones de gestión de riesgos, cumplimiento, (responsabilidad del Área de Control de Riesgos y del Área de Cumplimiento Normativo, respectivamente) y auditoría interna.

- Se establece una ratio significativamente más bajo entre los componentes variables y fijos de la remuneración para las funciones de control que el establecido para las unidades de negocio que controla. Para ello se fija como ratio máxima de remuneración variable el 25% de la remuneración fija.

- Los objetivos en que se basa la remuneración variable que perciban estos profesionales están relacionados con sus funciones, con independencia del resultado financiero individual del área de negocio que controlen. Se trata, esencialmente, de objetivos de control.

Los empleados de estas unidades serán valorados por su inmediato superior a través de un cuestionario que elaborará el Área de Personas, previa coordinación con el Área correspondiente y validado por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Este cuestionario de objetivos será objeto de revisión periódica por el Área de Personas, en coordinación con el Área y con la validación del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

En tales cuestionarios se recogerán datos acerca del cumplimiento de alguno de los siguientes objetivos:

- ✓ **Objetivos de servicio o de calidad percibida por el resto de departamentos de la Caja.**

  Estos objetivos podrán ser alguno de los siguientes:

  - La nota obtenida en la encuesta de *"cliente interno"*.
  - Adecuación a algún nivel de estándar de calidad (ISO, EFQM u otra).

- ✓ **Objetivos de gestión financiera del departamento.**

  Estos objetivos podrán ser alguno de los siguientes:

  - Adecuación del gasto realmente realizado por el departamento al número de operaciones, terminales, oficinas o personal de la Caja.
  - Identificación de los gastos de otras áreas que puedan derivarse de una actuación mejorable por parte del departamento.
  - Mediciones tomando en consideración una magnitud global de la Caja (total de operaciones, ingresos, gastos, etc.).
  - Optimización de los procedimientos respecto al presupuesto.

- ✓ **Objetivos "técnicos".**

  - Ejecución de alguno de los proyectos clave para la función de control, identificados por el Área correspondiente y validados por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

- ✓ **Objetivos de mejora de procesos.**

  Los objetivos podrían fijarse en base al número de procesos en el ejercicio haciendo referencia al nivel de recursos humanos o recursos externos en el periodo de comparación. Normalmente en este tipo de objetivos es necesario hacer referencia a los niveles obtenidos en periodos anteriores o segmentar por tipo de actividad (adecuando el objetivo al tipo de oficina, por ejemplo).

  En aquellos casos en los que el momento de inicio y fin es inequívoco puede fijarse un objetivo en función del periodo medio de ejecución de los procesos.

Los objetivos referidos en los cuestionarios se comunicarán a los empleados de cada Área de control para su conocimiento previo.

- Con independencia de lo anterior, y para que la remuneración variable de este personal esté alineada con la solvencia y estabilidad de la Caja, solo se activará cuando el rendimiento de la Caja en su conjunto lo permita, con arreglo a los parámetros generales fijados, pero siempre que no se produzcan riesgos que generen conflicto de intereses.

- El personal de servicios centrales que proceda a la aprobación de una transacción, la toma de decisiones o el asesoramiento sobre temas de riesgo y de control financiero que se relacionen directamente con un incremento de su remuneración variable, quedará excluido de tal incremento, y si se aprecia dolo quedará excluido de la remuneración variable.

- La remuneración variable de los miembros del Comité de Dirección con derecho a voto se llevará a cabo mediante valoración realizada por la Dirección General y con el visto bueno del Presidente de la Entidad, y supervisada directamente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL.

- Retribución fija: la Dirección General percibe la retribución fija pactada en su contrato, la cual es actualizada anualmente.

- Retribución variable: la Dirección General percibirá, en su caso, la retribución variable fijada en su contrato. Dicha retribución está directamente vinculada al logro de los objetivos propuestos, y a la dedicación y diligencia del interesado, no siendo pensionable ni consolidable.

  Se fija como ratio máxima de remuneración variable el 15% de la remuneración fija.

- Otros elementos del paquete retributivo: la Dirección General participa, en las mismas condiciones, de los beneficios corporativos y retribuciones en especie que la Entidad ofrece a sus empleados.

  Del mismo modo, participa del Plan de Pensiones de aportación definida que la Entidad dispone para los empleados.

6. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO RECTOR

El artículo 49.4 de los Estatutos Sociales prevé, entre otras cuestiones, que “con carácter general el ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector, no dará derecho a retribución alguna, si bien deberán ser compensados de los gastos que les origine su función en la cuantía y actualizaciones pertinentes que fije la Asamblea General”.

Por ello, la Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo Rector queda circunscrita a una política de compensación de gastos y de cobertura del riesgo de accidente en el ejercicio de sus funciones como compensación de los daños y perjuicios que les originaría el mencionado siniestro.

El sistema de compensación de gastos que origine la función de miembro del Consejo Rector será el siguiente: **Asistencias** (se entiende por "asistencia" la compensación que procede abonar por concurrencia a las reuniones de órganos colegiados o por la asistencia a las reuniones, comparecencias, o actividades que se incluyen en el acuerdo de la Asamblea General), **Gastos de kilometraje** (los miembros del Consejo Rector serán compensados de los gastos de kilometraje, en la misma cuantía que perciben los empleados de la Caja), **Gastos** (los miembros del Consejo Rector serán compensados de cualesquiera otros gastos que se ocasionen con motivo del desempeño de sus cargos o cuando actúen en representación de la Caja, previa justificación de los mismos) y **Seguro de accidente en el ejercicio de su función** (como compensación de los daños y perjuicios que originaría el accidente de un miembro del Consejo Rector en el ejercicio de su función, se cubre tal riesgo por un seguro de accidentes con un capital asegurado de 90.000 euros).

7. INFORMACIÓN CUANTITATIVA AGREGADA SOBRE LAS REMUNERACIONES DEL COLECTIVO IDENTIFICADO.

7.1 Remuneración de los miembros del Consejo Rector en el ejercicio 2024 (en miles de euros):

Nombre	Cargo	Ejercicio	Asistencias	Gastos de Kilometraje	Gastos
D. Urbano Caballo Arroyo	Presidente	2024	62	10	0
Dª. Mª Rosa Escobar Rodero	Vicepresidenta	2024	15	0,7	0
D. Antonio Mª Godoy Jiménez	Secretario	2024	13	0,7	0
D. Valentín Nieto Cendrero	Vocal	2024	11	2	0
Dª Cecilia Calderón Villalba	Vocal	2024	12	0,9	0
D. Mario Mera Gómez-Bravo	Vocal	2024	10	0,8	0
D. Emiliano Zamora Alba	Vocal	2024[1]	5	0,5	0
Dª. Mª Montserrat Retamar Pozo	Vocal	2024	12	0,3	0
Dª. Natalia García-Camacho Banda	Vocal	2024	12	1	0
D. Álvaro Vicente Doblas Ramos	Vocal	2024	11	1	0
D. Martín Fariñas Romero	Vocal	2024	6	0,6	0
Dª. María Luisa Regaña Domínguez	Vocal	2024[2]	4	0,3	0
Dª. Mónica Tierno Díaz	Vocal	2024[3]	5	0,9	0
TOTAL DIETAS DEVENGADAS 2024 (en miles de euros)			199		

[1] Hasta el 4 de junio de 2024.
[2] Desde el 4 de junio de 2024.
[3] Desde el 4 de junio de 2024.

La remuneración pagada a los **miembros del Comité de Nombramientos y Remuneraciones** durante el ejercicio 2024 (en miles de euros) ascendió a 46 miles de euros.

7.2 Remuneración agregada del Colectivo Identificado en el ejercicio 2024 (en miles de euros)

La remuneración agregada de los restantes miembros del Colectivo Identificado (excluidos los miembros del Consejo Rector), es la reflejada en el cuadro siguiente:

Remuneraciones del Colectivo Identificado 2024	
Número de beneficiarios	14
Importe de la remuneración fija percibida total para el ejercicio 2024	1.184
Importe de la remuneración variable devengada en el ejercicio 2024	100
En metálico	90
De la cual: diferida	10
En acciones o instrumentos de patrimonio	0
De la cual: diferida	0
En otros instrumentos	0
De la cual: diferida	0
Importe de las remuneraciones diferidas concedidas por periodos de resultados anteriores	11
Importe de la remuneración diferida que se consolide y se pague durante el ejercicio	0
Importe de la remuneración diferida que se reduzca mediante ajuste de resultados	0
Indemnizaciones por despido concedidas en periodos anteriores pagadas durante el ejercicio	0
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio	0

A lo largo del año 2024:

- Ningún miembro del colectivo identificado ha percibido una remuneración igual o superior al millón de euros.
- La ratio efectiva individual de remuneración variable sobre la remuneración fija no superó en ningún caso la ratio máxima del 100%, considerando los componentes anuales, y en su caso plurianuales, de la retribución variable que hubieran podido devengarse.
- No se han efectuado despidos de personas del colectivo identificado.
- Se ha devengado indemnización por cese (desistimiento empresarial).
- La Entidad se ha beneficiado de la excepción prevista en el artículo 94, apartado 3, letra a) de la Directiva 2013/36/UE.

A modo de resumen de los dos puntos anteriores, se presenta el siguiente cuadro con la remuneración agregada (en miles de euros) de todos los miembros del Colectivo Identificado relativa al ejercicio 2024, desglosada por ámbito de actividad:

Remuneraciones del Colectivo Identificado 2024	Dietas	Remuneración Fija	Remuneración Variable	Remuneración Total
Miembros del Consejo Rector	199	0	0	199
Banca Comercial	0	0	0	0
Banca de Inversión	0	0	0	0
Gestión de Activos	0	0	0	0
Resto	0	1.184	100	1.284