

Prácticas y políticas de remuneración

PRÁCTICAS Y POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

El **Consejo Rector** de la Entidad aprueba, revisa anualmente y supervisa la aplicación y funcionamiento de la Política y de la normativa interna sobre remuneraciones. Además, adopta las decisiones relativas a la remuneración de sus miembros y de la alta dirección.

Para ello, la Entidad dispone de una **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** que asesora y presta apoyo al Consejo Rector en materia de remuneraciones, y podrá proponer cuantos cambios considere necesarios para la mejora del sistema de remuneraciones de la Entidad. Asimismo, revisa los acuerdos adoptados por el Comité de Dirección en relación con la aplicación de ajustes en la concesión y pago de la remuneración variable de colectivo identificado.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cumple los requisitos establecidos por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito acerca del número mínimo de consejeros independientes (al menos un tercio del total, incluido el Presidente), habiéndose reunido en 3 ocasiones durante el ejercicio 2021. El mencionado Comité se encuentra compuesto por los siguientes miembros:

Comisión de Nombramientos y Retribuciones	
Miembro	Cargo
D ^a . María Teresa Díaz López	Presidente Comisión y Vocal Consejo Rector
D. Armando Carlos Barrio Acebal	Vocal Consejo Rector
D. Alberto Gómez Diéguez	Vocal Consejo Rector
Doña Marta María Cernuda Álvarez	Vocal Consejo Rector
D. José Ángel Díaz Miranda	Vocal Consejo Rector

Durante 2021 la Entidad ha recurrido a los servicios de consultores externos para recibir asesoramiento en materia de remuneraciones. En concreto, se contrataron los servicios de asesoramiento de Afi, Analistas Financieros Internacionales, para apoyar al Comité de Dirección en la definición de indicadores para medir la evaluación de desempeño de los empleados. Adicionalmente, se contrataron los servicios de Garrigues para apoyar al área de Recursos Humanos en la realización de una auditoría retributiva en el seno del plan de igualdad de la Entidad.

El tamaño de la Entidad y su exposición a una región geográfica determinada, permite que la política de remuneraciones se aplique a toda la Entidad por igual sin que haya diferencias por regiones o líneas de negocio.

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la política de remuneración de la Entidad se rige por los siguientes **principios**:

- Fomentarán una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivar la asunción de riesgos incompatibles con el perfil de riesgo y el Marco de Apetito al Riesgo.
- Se alinearán con la estrategia empresarial, con la cultura y los valores corporativos y con los intereses a largo plazo de la Entidad.
- Recompensarán el rendimiento individual y colectivo, el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- No serán discriminatorias, basándose en el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Las normas y procedimientos para determinar la remuneración serán exhaustivos, claros, transparentes y estarán bien documentados.
- Se conservará la documentación de los procesos de toma de decisiones en relación con las remuneraciones.
- Se evitará que puedan causar directa o indirectamente perjuicios a clientes o interferir en la actuación en el mejor interés del cliente. Específicamente, se evitará la generación de conflictos de interés que pudieran llevar a favorecer los intereses propios o de la Entidad en detrimento de los clientes.
- En los procedimientos de lanzamiento de nuevos productos se tendrán en cuenta los riesgos que se pudieran derivar de la aplicación del sistema de remuneraciones.
- Los componentes de la remuneración serán:
 - la retribución fija, que remunerará la experiencia y trayectoria profesional, la responsabilidad, las funciones asignadas al puesto y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, e incluirá lo específicamente determinado al respecto en el Convenio Colectivo y el contrato de trabajo; y,
 - la retribución variable, que recompensará el rendimiento adaptado al riesgo y superior al requerido para cumplir las funciones del puesto de trabajo. Si un elemento retributivo no cumple con los requisitos de la remuneración fija, se le considerará variable.
- Se asegurará un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración. El componente variable no será mayor que el componente fijo.
- Se establecerán controles adecuados para el cumplimiento de las normas sobre remuneración, con el fin de garantizar que obtienen los resultados deseados y que éstos no son ficticios o han sido manipulados.
- La remuneración del personal que ejerce funciones de control será predominantemente fija, no comprometerá su objetividad e independencia respecto a las áreas que controle, ni creará conflictos de interés.

Prácticas de remuneración del colectivo identificado

Respecto al **colectivo identificado**, la determinación de los miembros se lleva a cabo siguiendo lo establecido por el Reglamento Delegado (UE) nº 2021/923 de la Comisión, de 25 de marzo de 2021, 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 por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva.

Las categorías de personal del colectivo identificado de la Entidad corresponden con los consejeros y la alta dirección, así como otro personal que a juicio de la Entidad incida de manera importante en el perfil de riesgo de la misma. La composición del colectivo identificado es revisada anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y propuesta para su aprobación al Consejo Rector. En el ejercicio 2021, el colectivo identificado de la Entidad lo compusieron 29 personas:

Miembro
Director General
Director de Riesgos
Director de Operaciones, Planificación y Control de Gestión
Director de Organización y Tecnología
Directora Comercial
Director de Empresas
Responsable de Auditoría Interna
Responsable de Cumplimiento Normativo y PBC
Director de Control Global del Riesgo e Intervención
Responsable de Recursos Humanos
Responsable de Tesorería y Gestión Financiera
Responsable de Pasivo y Valores
Responsable de Análisis de Riesgos

Responsable de Autónomos y Profesionales
Responsable de la Asesoría Jurídica
Miembros del Consejo Rector
Secretario General y del Consejo

La Entidad entiende que, de acuerdo con su actual estructura de control y gestión del riesgo, ninguna persona puede tomar decisiones en materia de riesgos que puedan poner en peligro la organización en su conjunto, sus resultados o su base de capital, ya que se exige que las decisiones se adopten por las instancias competentes en función de un esquema de delegación establecido.

El Consejo Rector ostenta la facultad de aprobar la política de remuneraciones para el conjunto de empleados de la Entidad y, específicamente, para el colectivo Identificado. Dicha política se encuentra sometida anualmente a una **revisión interna**, con el objetivo de verificar el cumplimiento de lo establecido por el Consejo Rector en la materia.

La política retributiva del colectivo identificado se rige por los siguientes **principios y directrices**:

- Evaluación periódica interna 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 de la remuneración de los directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento.
- Recompensa en función del nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado no podrá superar, en ningún caso, el 100% del componente fijo.
- Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual o del Incentivo a Largo Plazo, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable si se producen determinadas circunstancias.
- La Entidad no garantiza el pago de remuneraciones variables.
- La liquidación de la retribución variable tiene en cuenta el conjunto de requerimientos aplicables al colectivo identificado en materia de remuneraciones aprobados por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Estos requerimientos se rigen por las normas de obligado cumplimiento que para las entidades de crédito establece el marco regulatorio vigente.

- Establecimiento de métricas y herramientas para el cálculo de la retribución variable con orientación plurianual y explícitamente relacionada con la asunción de riesgos.

Para la **medición del desempeño** del colectivo identificado, la Entidad utiliza el cumplimiento de los objetivos anuales, tanto a nivel de oficina, zona y global. Se encuentra ligado a la gestión del negocio y a los parámetros utilizados en la planificación global.

Con el objetivo de evitar una remuneración variable basada en resultados a corto plazo que fomente una asunción excesiva de riesgos, su importe total se basa en una evaluación que tiene en cuenta no solo los resultados del individuo, sino también de la unidad de negocio en cuestión y de la Entidad en su conjunto. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones revisa diversos escenarios para analizar la forma en que reaccionan las políticas y prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, realizando pruebas retrospectivas de los criterios empleados para la concesión y el ajuste *ex ante* al riesgo en base a los resultados de riesgo reales.

La Entidad comprueba periódicamente si los ajustes *ex ante* al riesgo iniciales han sido suficientes, analizando si se han subestimado riesgos, surgido nuevos riesgos o se han producido pérdidas inesperadas. Además, se encuentran previstos ajustes *ex post* en las remuneraciones variables, que impiden o limitan el pago de la misma. *Para ello, la Entidad cuenta con cláusulas "claw back" al amparo de determinadas circunstancias.*

En todo caso, la retribución variable que esté pendiente de pago se abonará siempre que resulte sostenible de acuerdo con la situación de la Caja en su conjunto. La retribución variable del Colectivo Identificado depende tanto de su desempeño individual como de los resultados del área en la que prestan servicio y de los resultados de la Entidad. Durante el ejercicio 2021, el importe de la retribución variable del citado colectivo ha estado determinado por los siguientes factores:

- Resultados financieros de la Entidad.
- Resultados financieros y proyectos estratégicos del área de negocio, así como resultados financieros e indicadores propios de la unidad.
- Objetivos propios del individuo.

Las principales **características** de la Política de Remuneraciones establecidas para el colectivo identificado se detallan a continuación:

Sobre la retribución fija:

- Tendrán la consideración de retribución fija las remuneraciones establecidas en el Convenio Colectivo o el contrato de trabajo y los complementos salariales
- Formarán parte de la retribución fija:
 - las aportaciones a planes de pensiones que no tengan la consideración de beneficios discretionales de pensión;
 - las primas de seguros abonadas por la Entidad; y
 - las ayudas financieras finalistas (estudios, familiar, etc.).

Sobre la retribución variable:

- La retribución variable va encaminada a reforzar e incrementar la implicación del personal en la mejora del resultado de la Entidad, tanto en el corto como en el largo plazo, premiando la participación en la consecución de los objetivos de negocio, de riesgo, de márgenes, de calidad, de servicio, de innovación o de mejora.
- La remuneración variable vendrá determinada en la Entidad por lo establecido en la Política de remuneraciones y en las normas que regulen los incentivos.
- La remuneración variable tendrá en cuenta la estrategia y los objetivos a largo plazo de la entidad.
- La remuneración variable podrá ser cero.
- La remuneración variable del colectivo identificado tendrá un periodo de generación de, al menos, un año, y considerará los resultados obtenidos en un marco plurianual.
- La previsión del importe máximo destinado a incentivos, en caso de efectuarse, será conservadora. El importe máximo que se pueda destinar a incentivos podrá estar delimitado por un porcentaje del resultado anual.
- Los indicadores, objetivos y criterios de medición y evaluación que determinarán la retribución variable serán fijados por la Entidad de acuerdo con las normas reguladoras de los incentivos.
- La remuneración variable estará basada en indicadores y objetivos cuantitativos y también podrá tener en cuenta objetivos cualitativos. Se evitará que la remuneración variable venga exclusivamente determinada por criterios cuantitativos ligados a la oferta de productos y servicios.
- La Entidad podrá establecer objetivos a nivel individual, de unidad organizativa y generales.
- En la asignación de objetivos y la evaluación de resultados se distinguirá entre unidades de negocio, funciones corporativas y funciones de control.
- Los indicadores utilizados para determinar la retribución variable del personal comercial, del personal responsable de la evaluación de la solvencia y del personal responsable de la concesión de préstamos no estarán vinculados de forma directa con la venta de un producto específico, de una categoría de productos muy limitada, o de la cantidad o proporción de préstamos concedidos.
- Los objetivos serán compatibles con el tiempo necesario para realizar una evaluación adecuada de la solvencia y para informar debidamente al cliente.
- El pago de las remuneraciones variables se realizará, como criterio general y siempre que los procesos operativos lo permitan, en un plazo máximo de seis meses desde su concesión.
- La Entidad no garantizará remuneraciones variables. Con carácter excepcional, se permitirá la remuneración variable garantizada en el marco de la contratación de nuevos empleados y se limitará al primer año de empleo.

Alineación con el riesgo y la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad:

- Los resultados y la evaluación del rendimiento para la concesión de la retribución variable se ajustarán en función del riesgo, teniendo en consideración todos los riesgos presentes y futuros en que pudieran incurrir el personal, el centro de trabajo o la Entidad en su conjunto.
- El pago de la retribución variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar su base de capital o su liquidez. No se concederá o pagará retribución variable si, como consecuencia, la base de capital o la liquidez dejaran de ser sólidas. Si la base de capital o la liquidez no fuesen sólidas durante dos trimestres consecutivos de acuerdo con los indicadores del Marco de Apetito al Riesgo, o se previese que dejarasen de ser sólidas como resultado de los procesos de planificación del capital o de autoevaluación del capital y la liquidez, se reducirá el importe total de la retribución variable, incluso de la concedida pendiente de pago, hasta su completa supresión si así se requiriese, por el tiempo que fuese necesario.
- La retribución variable, incluso la concedida pendiente de pago, se podrá reducir hasta su completa supresión, por el tiempo que fuese necesario, si los indicadores de eficiencia o de rentabilidad hubiesen superado el umbral de alerta establecido en el Marco de Apetito al Riesgo durante dos trimestres consecutivos.
- La Entidad tiene previsto cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) y podrá reducir la retribución variable del colectivo identificado en el momento de su pago, incluso hasta su completa supresión, a nivel individual o conjunto, si aprecia o constata:
 - la existencia de resultados financieros negativos (pérdidas);
 - la imposición de sanciones regulatorias o condenas judiciales;
 - incumplimientos graves de las normas y códigos de conducta;
 - comportamientos o prácticas gravemente negligentes, especialmente si implicaron pérdidas relevantes para la Entidad; o,
 - fallos relevantes en la gestión del riesgo.
- La Entidad tiene previsto cláusulas de recuperación de retribuciones ya satisfechas (*clawback*) y podrá recuperar la retribución variable abonada a uno o más integrantes del colectivo identificado si, en el plazo de tres años desde su pago, constatase:
 - incumplimientos graves de las normas y códigos de conducta;
 - comportamientos o prácticas gravemente negligentes, especialmente si implicaron pérdidas relevantes para la Entidad; o,
 - el falseamiento u ocultación de información relevante para la concesión de la retribución variable o con impacto negativo material en las cuentas de la Entidad en el año de concesión de la retribución variable

- Las indemnizaciones por despido del personal perteneciente al colectivo identificado que superen los límites establecidos en la legislación laboral, cualquiera que sea la modalidad que adopten, tendrán la consideración de remuneración variable y estarán, si se cumplen las condiciones, sometidas a las medidas de ajuste establecidas en los puntos anteriores.
- Están prohibidas las estrategias personales de cobertura o la contratación de seguros destinados a reducir los efectos del ajuste al riesgo en la remuneración variable.

Sobre la remuneración del Consejo Rector:

- Los miembros del Consejo Rector tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de las funciones que les corresponde desarrollar en virtud de su designación como consejeros.
- Salvo casos excepcionales, los miembros del Consejo Rector sólo podrán percibir remuneración fija.
- La forma de remuneración al Consejo Rector será la establecida en los Estatutos y aprobada por la Asamblea General de Socios.
- La cuantía de las remuneraciones será la que a tal efecto determine la Asamblea General y permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación

Como establece la normativa aplicable, el **personal con funciones de control interno** debe ser independiente de las unidades de negocio que supervisa, debiendo contar con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido. Para cumplir con lo mencionado, si bien la remuneración del mismo debe permitir a la Caja Rural de Asturias contar con personal cualificado y con experiencia en su cometido, la remuneración es mayoritariamente fija para garantizar que es remunerado con independencia de las actividades que supervisa.

Con el objetivo de garantizar una gestión sana y prudente en relación al pago de remuneración variable e indemnizaciones por despido, la Entidad no garantiza el pago de remuneraciones variables. Respecto a la política de **pago de indemnizaciones** para el Colectivo Identificado, la Entidad se basa en los siguientes criterios:

- Se tienen en cuenta no solo los resultados del individuo, sino también de la unidad de negocio en cuestión y de la Entidad en su conjunto. Además, se consideran resultados plurianuales, teniendo en cuenta de este modo el transcurso del tiempo.
- No se recompensan resultados negativos o conductas inapropiadas.
- Serán objeto de reducción en caso de que la Entidad obtenga resultados negativos o resulte inadecuado para su ratio de solvencia.
- De existir un incumplimiento evidente que justifique el despido procedente del empleado, no se concederá el pago de la indemnización (sin perjuicio de una resolución judicial posterior que obligue a dicho pago). De igual modo, tampoco se concederá esta en caso de que el empleado dimita de manera voluntaria.

Impacto de los riesgos actuales y futuros en la política de remuneración

La política de remuneración para todo el personal de la Caja Rural de 2021 es coherente con sus objetivos en la estrategia de riesgo, y no promoverá la asunción de riesgos excesivos. De este modo, si se produce alguna actualización de la política de remuneración, se tiene en cuenta cualquier cambio en la estrategia de riesgo de la Entidad, de manera que las prácticas de remuneración sean acordes al nivel de apetito al riesgo establecido por el Consejo Rector.

A tales efectos, las funciones de control interno (Control Global del Riesgo e Intervención, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna) analizan la forma en que la política de remuneración afecta a la cultura de riesgos de la Entidad, comunicando las deficiencias encontradas al Consejo Rector, el cual tiene en cuenta las conclusiones obtenidas a la hora de aprobar, revisar y supervisar la política de remuneración.

Por su parte, el responsable de la Dirección de Control Global del Riesgo e Intervención de la Entidad contribuye a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo ajustes *ex post*), así como a evaluar la forma en que afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la Entidad.

Por otro lado, la Entidad evalúa los procedimientos adoptados para garantizar que el proceso de remuneración tiene en cuenta todos los tipos de riesgos y comprobar que la política general de remuneración promueve y es coherente con una adecuada gestión del riesgo.

De este modo, tanto el Consejo Rector como el personal con funciones de control interno y comités, colaboran estrechamente para garantizar que la política de remuneración de la Entidad es coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz, teniendo en cuenta tanto los riesgos actuales como futuros.

Política de remuneración variable

La ratio entre la remuneración fija y variable del personal del colectivo identificado de la Entidad oscila entre 17% y 61%, por debajo del límite del 100% previsto en el artículo 34, apartado 1, letra g), de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

En línea con el artículo 34 apartado 2 de la Ley 10/2014, la Entidad se encuentra exenta de cumplir con los siguientes requisitos en materia de remuneraciones en el personal del colectivo identificado con remuneración variable en tanto que se trata de una entidad pequeña y no compleja:

- Pago en instrumentos de un 50% de la retribución variable;
- Diferimiento de un 40% en un periodo de entre 4 y 5 años; y
- Retención de los beneficios discretionales de pensión durante los 5 años siguientes al abandono de la entidad.

El personal de la Entidad que se beneficia de estas excepciones asciende a 4 personas, habiendo percibido una remuneración total de 743 miles de euros, desglosada en 466 miles de euros de remuneración fija y 278 miles de euros de remuneración variable.

Dado que, de conformidad con el artículo 34 apartado 2 de la Ley 10/2014, la Entidad se encuentra exenta de aplicar los requerimientos de diferimiento, no cuenta con remuneración diferida y, por tanto, no procede cumplimentar la plantilla EU REM3 requerida por el Reglamento nº 2021/637.

Durante el ejercicio 2021, las remuneraciones concedidas al colectivo identificado se encuentran recogidas en la siguiente tabla:

EU REM1: Remuneración concedida respecto del ejercicio (miles €)		Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	Total
Remuneración fija	Número de miembros del personal identificado	13	0	13	0	7	0	6	3	0	16
	Remuneración fija total	273	0	273	0	554	0,00	474	178	0	1206
	De la cual: en efectivo	273	0	273	0	554	0,00	474	178	0	1206
	(No aplicable en la UE)										0
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes			0							0
	De la cual: otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(No aplicable en la UE)										0
	De la cual: otras modalidades			0							0
	(No aplicable en la UE)										0
Remuneración variable	Número de miembros del personal identificado	13	0	13	0	7	0	6	3	0	16
	Remuneración variable total	0	0	0	0	289	0	451	64	0	804
	De la cual: en efectivo	0	0	0	0	289	0	451	64	0	804
	De la cual: diferida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: diferida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

EU REM1: Remuneración concedida respecto del ejercicio (miles €)		Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	Total
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes			0							0
	De la cual: diferida			0							0
	De la cual: otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: diferida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	De la cual: otras modalidades			0							0
	De la cual: diferida			0							0
	Remuneración total	273	0	273	0	843	0	925	242	0	2010

Respecto al colectivo identificado, los pagos especiales fueron los siguientes:

EU REM2: Pagos especiales al personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado) (miles de euros)	Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	Total
Remuneración variable garantizada concedida										
Remuneración variable garantizada concedida — Número de miembros del personal identificado										
Remuneración variable garantizada concedida — Importe total										
De la cual: remuneración variable garantizada concedida abonada durante el ejercicio que no se tiene en cuenta en la limitación de las primas										
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio										
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado										
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Importe total										
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio										
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado							1			1
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Importe total							220			220
De las cuales: abonadas durante el ejercicio							220			220
De las cuales: diferidas										
De las cuales: indemnizaciones por despido abonadas durante el ejercicio que no se tienen en cuenta en la limitación de las primas										
De las cuales: indemnización más elevada concedida a una sola persona										

De acuerdo con lo establecido en la Norma 40.1 de la Circular 2/2016 del Banco de España, se indica que el pago por resolución anticipada de contrato ha superado dos anualidades de retribución fija.

Ningún miembro del colectivo identificado ha percibido una remuneración igual o superior al millón de euros.

Durante el ejercicio 2021, la **remuneración devengada por los miembros del Consejo Rector** ha sido la siguiente:

Remuneración 2021 (miles de euros)	Fija	Variable	Total
Fernando Martínez Rodríguez	63	-	63
José Manuel Riestra Rodríguez	18	-	18
María José Bastián Pérez	20	-	20
José Ramón Fernández Martínez	18	-	18
Armando Carlos Barrio Acebal	17	-	17
María Olga Castro Pérez	18	-	18
Marta María Cernuda Álvarez	17	-	17
María Teresa Díaz López	18	-	18
José Ángel Díaz Miranda	16	-	16
Jorge García Álvarez	19	-	19
José María García Gayol	15	-	15
Alberto Gómez Diéguez	17	-	17
Javier Robledo García	18	-	18