

PRÁCTICAS Y POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

El **Consejo Rector** de la Entidad aprobará, revisará anualmente y supervisará la aplicación y funcionamiento de la Política y de la normativa interna sobre remuneraciones. Además, adoptará 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 asesorará y prestará 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, revisará 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 8 ocasiones durante el ejercicio 2024. El mencionado Comité se encuentra compuesto¹ por los siguientes miembros:

Comisión de Nombramientos y Retribuciones	
Miembro	Cargo
D ^a . María Teresa Díaz López	Presidente Comisión y Vocal Consejo Rector
D. Carlos José Álvarez Díaz	Vocal Consejo Rector
D. Alberto Gómez Diéguez	Vocal Consejo Rector

En cuanto al mandato y **funciones** de la citada comisión, se encuentra explicado con detalle en el apartado 2.3.2 del presente documento.

Durante 2024, la Entidad ha trabajado junto a consultores externos (Willis Tower Watson) en materia de remuneraciones.

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, los principios que rigen la política de remuneraciones de la Entidad se pueden resumir en los siguientes:

- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el órgano de administración.
- 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.

¹ En el primer trimestre de 2024, se ha reducido el número de miembros a tres.

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

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 2024, el colectivo identificado de la Entidad lo compusieron 28 personas.

Miembro
Director General
Subdirector General
Director de Organización y Tecnología
Directora de Riesgos
Director Comercial
Director de Empresas
Responsable de Auditoría Interna
Responsable de Cumplimiento Normativo
Director de Control Global del Riesgo e Intervención
Responsable de Gestión de Personas y Mejora Continua
Responsable de Tesorería y Gestión Financiera
Responsable de Pasivo y Valores

Responsable de SAC
Responsable de la Asesoría Jurídica
Secretario General y del Consejo
Responsable de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
Miembros del Consejo Rector

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.
- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, sin incentivos a la asunción de riesgos incompatibles con el perfil aprobado por el Consejo Rector.
- 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.
- 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 debe superar el 100% del componente fijo. No obstante, el límite podrá incrementarse de manera extraordinaria hasta un máximo del 200% de la retribución fija con la condición de la aprobación expresa del Consejo Rector y deberá seguir el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.
- 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 prevista en la política de remuneraciones
- 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 Retribuciones. Estos requerimientos se rigen por las normas de obligado cumplimiento que para las entidades de crédito establece el marco regulatorio vigente.

- El proceso de alineación del riesgo utiliza una combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos. Los objetivos de carácter cuantitativo incluyen los resultados de la Entidad y de la unidad de negocio de que se trate. Los resultados cualitativos incluyen, entre otros, el desempeño y la calidad de los servicios que se presten a los clientes.
- 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.

Para la **medición del desempeño** del colectivo identificado, la Entidad utiliza el cumplimiento de los objetivos anuales. 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.

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 “clawback” 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, a excepción del personal que ejerce funciones de control para quienes su retribución variable no depende de los resultados de las áreas que supervisan.

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

La política de remuneración para todo el personal 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.

La última revisión de la Política de Remuneraciones de la Entidad se realizó el 12 de diciembre de 2024 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Política de remuneración variable del colectivo identificado

La ratio entre la remuneración fija y variable del personal del colectivo identificado de la Entidad oscila entre 13% y 31%, 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.

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, de acuerdo a lo previsto en la política de remuneraciones:

- Existencia de resultados negativos de la Entidad en relación con los de ejercicios anteriores.
- Comportamiento negativo de las ratios de capital en relación con los de ejercicios anteriores.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Caja Rural de Asturias S.C.C. de restringir su política de distribución de dividendos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 Retribuciones.

Abono Retribución Variable Anual

- Pago de instrumentos: se abonará al menos el 50% de la retribución variable mediante instrumentos de capital, al objeto de ligar la remuneración variable con los resultados, positivos o negativos, de la Entidad
- Diferimiento: el 40% de la retribución variable se diferirá durante un periodo de cuatro años, de acuerdo con el calendario previsto en la Política.
- Principio de proporcionalidad: Los requisitos anteriores, relativos al diferimiento y al pago en instrumentos no se aplicarán cuando la remuneración variable anual de un miembro del colectivo identificado no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total (en el caso de Caja Rural de Asturias, solo un miembro del Colectivo Identificado supera dichos umbrales).

Ajuste ex post del riesgo para la Retribución Variable (cláusulas malus y clawback)

La Retribución Variable, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.

- a. *Cláusula de reducción de la retribución variable (malus)*: Se entiende por malus aquel mecanismo que impide el vencimiento del total o parte de la remuneración diferida de los miembros del colectivo identificado. Dicha retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma, si durante el período de diferimiento, concurre alguna de las siguientes circunstancias previstas en la política de remuneraciones. A modo de ejemplo:
- Si los objetivos fijados para el beneficio neto no se cumplen, al menos en un 70%.
 - Si el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúan por debajo del límite fijado en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Consejo Rector.
 - En caso de existir fallos significativos y muy graves en la gestión de riesgos por la Entidad o la unidad de negocio correspondiente.
 - 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, siempre y cuando no se deban a cambios regulatorios.
 - Actuación fraudulenta por parte de la persona perteneciente al colectivo identificado

En cualquier caso, la reducción de la retribución variable se producirá siempre que esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de beneficios.

- b. *Cláusula de recuperación de la retribución variable (clawback)*

Se exigirá 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, 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 en la política de remuneraciones A modo de ejemplo:

- 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.
- Comportamiento desleal (incumplimiento muy grave Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
- Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo.

- 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.
- Sanción recibida por la persona perteneciente al colectivo identificado por una prueba de mala conducta o de error grave.

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.

Sobre la remuneración del personal con funciones de control:

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 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.

Política sobre remuneración variable garantizada e indemnizaciones por despido para el Colectivo Identificado:

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:

El abono de la indemnización que, en su caso, corresponda con ocasión de la extinción del contrato del profesional perteneciente al Colectivo identificado se realizará de acuerdo con lo que en su caso exija el Banco de España en desarrollo de la LOSS o normativa vigente en su momento.

A este respecto, en caso de que la indemnización a abonar a la persona perteneciente al colectivo identificado sea superior a la indemnización legal prevista en la normativa laboral, el importe que exceda de la indemnización legal se abonará de acuerdo al procedimiento descrito en la política de remuneraciones.

Los importes diferidos y no diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos en caso de que el Consejo Rector, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine que han ocurrido las circunstancias previstas en la política de remuneraciones.

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	-	13	-	4	-	7	5	-	16
	Remuneración fija total	449	-	449	-	474	-	1.017	458	-	1.950
	De la cual: en efectivo	449	-	449	-	433	-	929	409	-	1.771
	(No aplicable en la UE)										
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De la cual: otros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(No aplicable en la UE)										
	De la cual: otras modalidades	-	-	-	-	41	-	88	49	-	178
(No aplicable en la UE)											
Remuneración variable	Número de miembros del personal identificado	13	-	13	-	4	-	7	5	-	16
	Remuneración variable total	-	-	-	-	96	-	231	78	-	406

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: en efectivo	-	-	-	-	96	-	195	78	-	370
	De la cual: diferida	-	-	-	-	-	-	14	-	-	14
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	-	-	-	-	-	-	36	-	-	36
	De la cual: diferida	-	-	-	-	-	-	14	-	-	14
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De la cual: diferida	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De la cual: otros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De la cual: diferida	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De la cual: otras modalidades	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De la cual: diferida	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Remuneración total	449	-	449	-	570	-	1.249	536	-	2.355

En relación con la remuneración diferida y retenida:

EU REM3: Remuneración diferida y retenida	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores	Del cual: que se consolide en el ejercicio	Del cual: que se consolidará en ejercicios posteriores	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en el ejercicio	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en ejercicios futuros	Importe total del ajuste durante el ejercicio debido a ajustes implícitos ex post (es decir, modificaciones del valor de la remuneración diferida debidas a variaciones de los precios de los instrumentos)	Importe total de la remuneración diferida concedida antes del ejercicio y desembolsada realmente en el ejercicio	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores que se ha consolidado pero está sujeta a períodos de retención
Función de supervisión del órgano de dirección	-	-	-	-	-	-	-	-
En efectivo	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras modalidades	-	-	-	-	-	-	-	-
Función de dirección del órgano de dirección	-	-	-	-	-	-	-	-
En efectivo	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras modalidades	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros miembros de la alta dirección	26	6	20	-	-	-	6	3
En efectivo	13	3	10	-	-	-	3	-
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	13	3	10	-	-	-	3	3

EU REM3: Remuneración diferida y retenida	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de periodos de resultados anteriores	Del cual: que se consolide en el ejercicio	Del cual: que se consolidará en ejercicios posteriores	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en el ejercicio	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en ejercicios futuros	Importe total del ajuste durante el ejercicio debido a ajustes implícitos ex post (es decir, modificaciones del valor de la remuneración diferida debidas a variaciones de los precios de los instrumentos)	Importe total de la remuneración diferida concedida antes del ejercicio y desembolsada realmente en el ejercicio	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de periodos de resultados anteriores que se ha consolidado pero está sujeta a periodos de retención
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras modalidades	-	-	-	-	-	-	-	-
Otro personal identificado	-	-	-	-	-	-	-	-
En efectivo	-	-	-	-	-	-	-	-
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros instrumentos	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras modalidades	-	-	-	-	-	-	-	-
Importe total	26	6	20	-	-	-	6	3

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

Durante el ejercicio 2024, la remuneración devengada por los miembros del Consejo Rector ha sido la siguiente:

Nombre	Dinerarios	Km exe	Salario en especie			IRPF No reperc.	Total
			Seguro vida	Cesta	Tarjeta		
RIESTRA RODRIGUEZ, JOSE MANUEL	29.583,00	143	233,89	200	999,99	501,85	31.661,73
BASTIAN PEREZ, MARIA JOSE	12.074,48	106,08	0	0	0		12.180,56
FERNANDEZ MARTINEZ, JOSE RAMON	25.949,48	1081,08	810,07	200	999,99	420,00	29.460,62
BARRIO ACEBAL, ARMANDO CARLOS	10.678,32	122,72	0	0	0		10.801,04
CASTRO PEREZ, MARIA OLGA	13.800,00	0,00	0	0	0		13.800,00
CERNUDA ALVAREZ, MARTA MARIA	25.407,60	249,6	147,79	200	999,99	471,72	27.476,70
DIAZ LOPEZ, MARIA TERESA	32.870,56	1605,76	77,72	200	999,99	447,19	36.201,22
DIAZ MIRANDA, JOSE ANGEL	25.733,60	145,6	131,26	200	999,99	465,94	27.676,39
GARCIA ALVAREZ, JORGE	37.719,36	300,56	220,76	200	999,99	497,26	39.937,93
GARCIA GAYOL, JOSE MARIA	27.813,00	1573	243,93	200	999,99	505,37	31.335,29
ROBLEDO GARCIA, JAVIER	27.569,96	303,16	60,71	200	999,99	441,25	29.575,07
MARTINEZ RODRIGUEZ, FERNANDO	103.538,48	0,00	383,59	200	999,99	554,25	105.676,31
GOMEZ DIEGUEZ, ALBERTO	27.836,00	156	0	0	999,99	350,00	29.341,99
DIAZ RODRIGUEZ, SUSANA IRENE	15.750,00	0,00	0	200	999,99	420,00	17.369,99
ALVAREZ DIAZ, CARLOS JOSE	19.500,00	0,00	0	200	999,99	420,00	21.119,99
ROBLES LORENZANA, CRISTINA	21.000,00	0,00	0	200	999,99	420,00	22.619,99