

Colectivo Identificado y Política de Remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 85 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”), las entidades deben facilitar al público y actualizar periódicamente, al menos una vez al año, entre otra, la información sobre su política y sus prácticas de remuneración establecida en el artículo 450 del Reglamento 575/2013/UE en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo o ejercen funciones de control (en adelante, el “Colectivo Identificado”). Conforme a lo anterior, en el presente documento se detalla la información sobre las políticas y prácticas de remuneración de Globalcaja para dar cumplimiento al Reglamento (UE) nº 575/2013.

A) Funcionamiento de la Comisión de Remuneraciones

La Entidad dispone de una Comisión de Remuneraciones cuya composición es la siguiente a 31 de diciembre de 2020, cumpliendo 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):

NOMBRE DEL CONSEJERO	CARGO
D. CARLOS DE LA SIERRA TORRIJOS	PRESIDENTE
D. RAFAEL TORRES UGENA	SECRETARIO
D. HERMINIO MOLINA ABELLÁN	VOCAL
D. RAFAEL MENDOZA BALLESTEROS	CONSEJERO LABORAL

3 miembros no ejecutivos (2 independientes) más el Consejero Laboral previsto por normativa.

Todos los consejeros que forman parte de la Comisión de Remuneraciones tienen una capacidad demostrada para desempeñar sus funciones en el seno de dicha comisión por su experiencia en banca y sus conocimientos en materia de remuneraciones.

Además, al pertenecer casi todos los miembros de la comisión a otras comisiones del consejo (ejecutiva, mixta de auditoría y riesgos, y nombramientos), se dispone de información permanentemente actualizada de los riesgos, base de capital y liquidez de la Entidad, lo que es particularmente relevante en la formulación de los sistemas retributivos, su control y la determinación de los importes concretos de la retribución variable, entre otros.

Los Estatutos sociales de Globalcaja contienen una regulación básica de la Comisión de Remuneraciones que el Reglamento de la Comisión complementa y desarrolla, definiendo su composición y funciones. Entre estas funciones, pueden señalarse las siguientes:

- a) La Comisión de Remuneraciones se encargará de la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad de que se trate, que deberá adoptar el Consejo Rector.
- b) En particular, la Comisión de Remuneraciones deberá informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, Director General,

así como, la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que desempeñen funciones ejecutivas y velará por su observancia.

- c) Al preparar las decisiones, la Comisión de Remuneraciones tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los socios y otras partes interesadas en la entidad, así como el interés público.
- d) Asimismo, la Comisión desempeñará cualesquiera otras funciones previstas en el presente Reglamento y/o pudiera atribuirle a dicha Comisión la normativa legal aplicable en cada momento y/o el Consejo Rector.

B) Actividades de la Comisión de Remuneraciones: Sesiones celebradas, asuntos tratados, informes y comparecientes

En el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 la Comisión de Remuneraciones ha celebrado un total de 3 reuniones. Durante dicho periodo se han examinado y elevado al Consejo Rector la aprobación de las principales cuestiones en materia de retribuciones.

C) Principales relaciones de la Comisión de Remuneraciones

Con el Consejo Rector

Al inicio de cada sesión del Consejo, el Presidente de la Comisión de Remuneraciones informa a todos los Consejeros sobre los principales asuntos tratados en la última reunión de la Comisión.

Con las Comisiones delegadas del Consejo Rector

Los Consejeros miembros de la Comisión de Remuneraciones son también miembros de la Comisión Ejecutiva, de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos y de la Comisión de Nombramientos.

Con la Alta Dirección

Con el objetivo de que la Comisión de Remuneraciones conozca de forma directa la problemática de los negocios, se propicia desde la Comisión la comparecencia de Dirección General, a fin de que de su visión sobre determinados temas directamente vinculados al ámbito de la responsabilidad de la Comisión y tiene presencia recurrente en la misma.

Con el Área de Personas

En aras a mantener permanentemente informada a la Comisión, la Directora de Personas informa periódicamente a esta Comisión sobre los cambios, en su caso, en los sistemas globales de retribución, revisión salarial anual, resumen de incrementos anuales realizados y programas globales de gestión de talento.

D) Determinación del Colectivo Identificado

Para la determinación del colectivo identificado, Globalcaja dispone de un **Modelo de determinación del colectivo identificado**, que tiene en cuenta los criterios contemplados en 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.

Los criterios establecidos en el Reglamento Delegado N° 604/2014 se agrupan en dos grandes bloques:

- Criterios cualitativos definidos alrededor de la responsabilidad del puesto y de la capacidad del empleado para asumir riesgos.
- Criterios cuantitativos que consisten en:
 - haber percibido una retribución total anual igual o superior a 500.000 euros;
 - estar dentro del 0,3% con la retribución total más alta de la Entidad; o
 - haber percibido una retribución total superior o igual a la retribución total más baja de los profesionales identificados en determinados criterios cualitativos

Según dichos criterios, la Comisión de Remuneraciones ha revisado el perímetro de dicho colectivo con la finalidad de identificar las personas de la Entidad que cumplen los parámetros señalados anteriormente. Dicho proceso de identificación y autoevaluación periódica forma parte de la política general de remuneración de la Entidad.

Una vez realizada dicha evaluación, y habiendo sido documentada en la forma prevista por el Reglamento Delegado y resto de normativa de aplicación, los órganos de gobierno de Globalcaja aprobaron la lista de las posiciones incluidas en el Colectivo Identificado que para el ejercicio 2020 ha resultado un total de 35 profesionales durante el año entre Consejeros, miembros del Comité de Dirección y principales directivos y empleados clave de Globalcaja.

No obstante, lo anterior, Globalcaja adaptará la definición del Colectivo Identificado, incluyendo a las categorías de profesionales que en cada momento resulte necesario, en atención a los requerimientos que a tal efecto se establezcan de acuerdo con la normativa aplicable.

E) Características del sistema de remuneración de Globalcaja

La Comisión de Remuneraciones y el Consejo Rector contaron con el asesoramiento de la firma KPMG Abogados como experto externo independiente para la confección de la política retributiva de Globalcaja adaptada a las exigencias de la Ley 10/2014, de 26 de junio de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

A continuación, se exponen las características fundamentales de la Política Retributiva de Globalcaja:

Principios generales de la Política Retributiva de Globalcaja

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 retributiva se rige por los siguientes principios:

- **Gestión prudente y eficaz de los riesgos:** Que la Política sea compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.
- **Alineación con los intereses a largo plazo:** que la Política sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad e incluya medidas para evitar los conflictos de intereses.
- **Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables:** que la retribución variable en relación con la retribución fija no adquiera, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.
- **Multiplicidad de elementos:** que la configuración del modelo retributivo se encuentre integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido, seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.
- **Equidad interna y externa:** que la retribución recompense el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal de la Caja, velando por la equidad interna y la competitividad externa.
- **Supervisión y efectividad:** que el Consejo Rector de la Entidad, apruebe y revise periódicamente los principios generales del Modelo Retributivo y sea responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- **Flexibilidad:** que las reglas para la gestión retributiva del colectivo de referencia incorporen mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.
- **Transparencia** que las normas para la gestión retributiva sean explícitas y conocidas por los profesionales de la Entidad, primando siempre la transparencia en términos retributivos.
- **Sencillez e individualización:** que las normas para la gestión retributiva estén redactadas de forma clara y concisa, simplificando al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables para su consecución.

Con arreglo a la política retributiva de Globalcaja, el sistema retributivo se estructura del siguiente modo:

Modelo retributivo general de la Caja

b.1) Retribución fija

La retribución fija constituye el elemento básico del Modelo Retributivo. Este concepto está vinculado por un lado al puesto de trabajo que el empleado ocupa, en base a criterios como el referente de mercado y los niveles de responsabilidad internos asignados, así como criterios de ajuste anuales basados en el desempeño y consecución de objetivos. Conforme con lo anterior, la retribución fija de la Entidad se establece teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Convenio colectivo de trabajo para las Sociedades Cooperativas de Crédito: El convenio colectivo vigente en cada momento aplicable a la Entidad asigna un salario anual mínimo en función de, entre otros aspectos, el nivel laboral del empleado y su antigüedad.
- Evaluación del desempeño: Se trata de un proceso sistemático de estimación de cómo se llevan a cabo las actividades y asumen responsabilidades por parte de los empleados según los puestos que desempeñan.
Los principales objetivos de la evaluación del desempeño son los siguientes: i) mejorar la gestión de personas, en la medida en que ayuda a detectar capacidades, potencial, y necesidades de formación; y, ii) motivar a las personas, en la medida en que se reconoce y recompensa el desempeño.
La evaluación del desempeño es un factor fundamental para determinar, dentro de la retribución según la valoración de puestos el recorrido que puede realizar un empleado tanto para realizar un cambio de puesto como de tramo salarial.
Todo el personal de Globalcaja es valorado de manera anual por su superior inmediato, liderando el proceso la Dirección de Personas.

b.2) Retribución variable

b.2.1) Objetivos y Principios

Los criterios generales que son de aplicación a la retribución variable anual de todos los empleados son los siguientes:

- Resultados y cumplimiento de objetivos de la Entidad: i) Resultados generales de la Entidad y particulares de cada departamento y/o centro de trabajo; ii) Cumplimiento de objetivos de la Entidad en su conjunto y de cada unidad de negocio.
- Sistema común para todos los profesionales de la Entidad (Red de Sucursales y Servicios Centrales).
- Sistema específico para las áreas de control de los Servicios Centrales.
- Valores de referencia para todos los puestos de la Entidad.
- Proceso de ajuste.
- Factores correctores: i) Factores correctores positivos y negativos sobre grado de cumplimiento de objetivos; ii) Objetivos cualitativos.
- Grado de cumplimiento de objetivos: i) Procedimiento de evaluación y seguimiento de cumplimiento de objetivos; ii) Escalas concretas de logro por niveles de responsabilidad.
- Proceso transparente de comunicación, liquidación y pago.

b.2.2) Tipología de retribución variable

Retribución variable anual

La retribución variable anual de Globalcaja aplicable a todos sus empleados se basa en criterios de objetividad, transparencia y ausencia de discrecionalidad estando condicionada a la existencia de dos factores:

- Por parte de la Entidad: i) a la obtención de resultados (resultados estratégicos y de negocio), y ii) a la consecución de los objetivos establecidos por la Caja.

- Por parte del empleado: i) A su contribución personal en la consecución de los resultados y los objetivos fijados (institucionales y estratégicos, individuales y de equipo, y de negocio y resultados), y ii) al grado de desempeño e implicación.

Características específicas del sistema de retribución variable del colectivo identificado

- **Principios específicos aplicables en la fijación de los componentes variables**

La fijación de los componentes variables de la remuneración del colectivo identificado de Globalcaja se atiene a los siguientes principios, de conformidad con los requisitos normativos vigentes y de manera y en una medida acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades:

- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tiene en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
 - La remuneración está vinculada a los resultados, y su importe total se basa en una evaluación en la que se combinan los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados de la Entidad.
 - La evaluación de los resultados se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.
 - Asimismo, al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectúa un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tiene en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
 - El total de la remuneración variable no limita la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
 - La remuneración variable no se abona mediante instrumentos o métodos que facilitan el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.
 - La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no forma parte de posibles planes de remuneración.
- **Cláusulas:** Esta retribución variable anual del colectivo identificado está sujeta a las siguientes cláusulas:
 - **Proporción con respecto a la retribución fija:** los miembros del colectivo identificado les son de aplicación las siguientes reglas en relación con la proporción entre los componentes fijos y variables:
 - i) El componente variable no es superior al 100 por 100 del

componente fijo de la remuneración total de cada individuo; b) No obstante, la Asamblea General de la Entidad puede aprobar un nivel superior al previsto anteriormente, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo.

- **Retribución variable plurianual:** Globalcaja tiene implantado un modelo de retribución variable a largo plazo, con las siguientes finalidades: i) Mejorar el valor de la Entidad; ii) Inscribir la evaluación de los resultados en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales; iii) Retener a determinados empleados “clave” en la Caja. Los planes de retribución variable plurianual tienen por objeto permitir a los empleados participantes en el mismo percibir, transcurrido un determinado periodo de tiempo y habiéndose cumplido los objetivos determinados y comunicados al efecto, un importe dinerario referenciado a la retribución fija. Dichos planes tienen carácter extraordinario y se implantan por la exclusiva voluntad unilateral de la Entidad. Cada vez que Globalcaja decida implantar un nuevo incentivo plurianual, las condiciones para su devengo y cobro, así como el procedimiento establecido para su comunicación, reconocimiento, cálculo y entrega serán objeto de desarrollo en un modelo interno aprobado al efecto.
- **Cláusula de diferimiento:** una parte sustancial de la remuneración variable, se difiere durante un periodo de tres años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades concretas de cada persona del colectivo identificado. Esta retribución diferida es abonada a lo largo de los tres años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida por tercios, no percibiéndose así la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional. El porcentaje de la remuneración variable que se sujeta a diferimiento es el que se sigue:
 - Dirección General: 45%
 - Resto de miembros del Colectivo Identificado: 40%
- **Pago en instrumentos:** Se abonará el 50% de la retribución variable en aportaciones al capital social de la Entidad. Estas aportaciones en Capital, están sometidas a una política de retención adecuada, concebida para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Caja. Esta retención es aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida, como a la parte del componente variable de remuneración no diferida.

- **Prohibición de operaciones de cobertura:** No se pueden utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración. En concreto, los miembros del colectivo identificado no pueden realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono.

- **Ajustes ex-post de las remuneraciones (malus y clawback):** La remuneración variable, incluida la parte diferida, se paga o se consolida únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la Entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.
Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas (“clawback”) que podrán aplicar hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En ellas se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

En cualquier caso, el importe total abonado por la Caja en concepto de Remuneración Variable a los componentes del Colectivo Identificado, se realizará exclusivamente siempre que en modo alguno afecte al mantenimiento de una sólida base de capital en Globalcaja.

Sistema de remuneración de la Dirección General

- Retribución fija: el Director General percibe una retribución fija pactada, la cual es revisada anualmente, con carácter acumulativo, en los términos en los que se acuerde entre el Consejo Rector y el Director General o, en su defecto, conforme al incremento fijado en el convenio colectivo de aplicación a la Caja.
- Retribución variable: el Director General participa tanto en los sistemas de retribución variable anual como plurianual que aprueba la Caja a estos efectos. Los importes de referencia aplicables, han sido propuestos por la Comisión de Remuneraciones y aprobados por el Consejo Rector, pudiendo ser ajustados los mismos en base a la valoración cualitativa que realiza anualmente la Comisión de Remuneraciones de la Entidad.
- Pagos por resolución anticipada de contrato: existen compromisos de pago por resolución anticipada de contrato a los que se refiere el artículo 34.1.h) de la ley

10/2014 con el Director General, que superan el importe correspondiente a dos anualidades de la remuneración fija.

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

Sistema de remuneración del Consejo Rector

A continuación, se recuerda el marco normativo aplicable a la política de remuneraciones de los Consejeros (a modo enunciativo y no limitativo):

- Artículo 40 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas: Recoge la posibilidad de que los Consejeros perciban retribuciones, si así lo disponen los Estatutos de la Entidad, recogiendo el sistema y criterios para fijarlos por parte de la Asamblea General, además de los gastos que les origine su función. Entre los requisitos de idoneidad exigibles al Consejero por el Banco de España y demás organismos reguladores, y relacionado con la capacidad de ejercer buen gobierno, cada vez se pone mayor énfasis en la necesidad de que los consejeros demuestren que disponen del tiempo suficiente para desarrollar su cargo.
- Art. 32.1 (RD 84/2015, de 13 de febrero, que desarrolla Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito): respecto a la capacidad para ejercer buen gobierno, debe analizarse la capacidad de dedicar tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes.
- GUIA EBA/GL/2017/2011: Las entidades deberán vigilar que los miembros del órgano de administración dedican tiempo suficiente al desempeño de sus funciones. La preparación de las reuniones, la asistencia a las mismas y la participación activa en las reuniones del órgano de administración son indicadores de la dedicación de tiempo.
- Art. 33.3 de la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito: La política de remuneraciones de los miembros del consejo de administración de las entidades de crédito se someterá a la aprobación de la junta de accionistas, Asamblea General u órgano equivalente, en los mismos términos que se establezcan para las sociedades cotizadas en la legislación mercantil.
- Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (principio 25 y recomendación 56): “*La remuneración del Consejo de administración será la adecuada para atraer y retener a los Consejeros de perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo, con la intención de promover la consecución del interés social (...)*”.
- Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (EBA): Remuneración consistente con su capacidad de vincular a la Entidad, sus tareas, su experiencia y sus responsabilidades (criterios predeterminados; de

proporcionalidad; que reflejen el nivel de experiencia y *seniority*; y transparencia).

- Art. 48 bis de los Estatutos sociales: En dicho marco normativo se recogen los elementos de la remuneración del Presidente, Vicepresidentes y otros miembros del Consejo Rector:
 - El ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector, por las funciones inherentes a su condición, dará derecho a una retribución y/o compensación en los términos que apruebe la Asamblea General. La retribución y/o compensación indicada estará compuesta por una asignación fija anual, más las dietas de asistencia y gastos de desplazamiento. Para la determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los consejeros y la forma de pago, se tendrán en cuenta las funciones, dedicación y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, los cargos desempeñados por éste en el propio órgano colegiado, su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones y las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.
 - El cargo de Presidente del Consejo Rector en razón a la mayor dedicación, trascendencia y responsabilidad que conlleve su ejercicio, será retribuido, en la forma y cuantía que acuerde la Asamblea General, fijando como criterios para que ésta concrete y cuantifique dicha remuneración, el de moderación, así como el de proporcionalidad a las prestaciones efectivas de representación realizadas y al volumen económico de la Caja, retribución que nunca será superior al séxtuplo de la retribución máxima fijada para el Grupo II, Nivel 1, en el Convenio Colectivo de Trabajo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, vigente en cada momento, y será objeto de revisión anual aplicando el Índice de Precios al Consumo, - Índice General, ámbito nacional – del año precedente, que publica el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que asuma sus funciones. Todo ello, adicionalmente a las dietas de asistencia y gastos desplazamiento.

F) Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones del colectivo identificado

Durante el ejercicio 2020 las remuneraciones del colectivo identificado (sin incluir los miembros del Consejo Rector) fueron las siguientes (cifras en miles de euros):

- Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, percibida en 2020 (cifras en miles de euros):

Nº de Beneficiarios	Retribución Fija 2020	Retribución Variable pagada en 2020	Retribución Variable Diferida y pendiente de pago a 31/12/2020
19	2.062	478	401

A lo largo del ejercicio 2020:

- No se han efectuado despidos de personas del colectivo identificado.
- Ninguno de los miembros del colectivo identificado percibe una remuneración superior a un millón de euros.

En relación con el Consejo Rector, la remuneración total devengada por cada uno de los miembros del Consejo Rector, durante el ejercicio 2020, fue la siguiente (cifras en miles de euros):

Nº Miembros del Consejo Rector	Fija	Variable	Dietas	Total
16	141	-	575	716

*No se ha devengado retribución variable en 2020 de ningún tipo.