

INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN APLICABLE A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO RECTOR Y DE LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO DE CAJASIETE

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 Cajasiete, Caja Rural, S.C.C. para dar cumplimiento al Reglamento (UE) nº 575/2013.

1. Normativa y órgano decisorio

Para la determinación y aprobación de la Política Retributiva del Consejo Rector y del Colectivo Identificado de Cajasiete, como marco principal, se ha partido de la siguiente normativa:

- La Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE.
- El Reglamento UE 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n o 648/2012.
- El Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo, 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.
- La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito
- El Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- La Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

Asimismo, para establecer los sistemas y políticas de remuneración vigente en Cajasiete, se ha tenido en consideración las Directrices de la EBA sobre políticas de remuneración adecuadas y que la Comisión Ejecutiva del Banco de España las adoptó como propias el 27 de julio de 2016.

En el marco de lo establecido en los Estatutos Sociales de Cajasiete al Consejo Rector le corresponde la alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de la sociedad cooperativa, siendo competente para establecer las directrices generales de actuación y para

ejercitar las facultades que no estén reservadas por Ley, o por los Estatutos a otros órganos sociales.

El Consejo Rector de Cajasiete cuenta con un Reglamento que comprende las normas de régimen interno y funcionamiento del Consejo y sus Comisiones. Así, entre éstas, el Comité de Remuneraciones es el órgano que asiste al Consejo en las cuestiones de carácter retributivo que le son atribuidas en el Reglamento del Consejo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Reglamento del Consejo Rector, el Comité de Remuneraciones tiene entre sus funciones las de informar la política general de retribuciones del Presidente, los Consejeros, los miembros de la Alta Dirección y las condiciones básicas de sus contratos, así como revisar los principios generales en materia retributiva y proponer al Consejo el sistema y la cuantía de las retribuciones. Asimismo, el Comité de Remuneraciones tendrá la función de revisar los principios generales en materia retributiva, incluyendo la retribución de aquellos otros directivos que tengan remuneraciones significativas, en especial variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte de la Caja. De igual modo, el Comité de Remuneraciones revisará los programas de retribución variable de todos los empleados, ponderando la adecuación a los principios generales.

El Comité de Remuneraciones está compuesto por cuatro miembros del Consejo Rector, teniendo todos ellos la condición de no ejecutivos:

NOMBRE DEL CONSEJERO	CARGO	CONDICIÓN
D. Miguel Hernández Lorenzo	Presidente	Independiente
D. Cristóbal Évora Cabrera	Vocal	Independiente
D. Eugenio Campos Domínguez	Vocal	Externo
D. Enrique Iniesta Alonso Sañudo	Vocal	Externo

A los efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité de Remuneraciones se ha reunido durante el ejercicio 2017 en dos ocasiones para tratar todas aquellas cuestiones que son objeto de sus competencias.

Entre las cuestiones tratadas por el Comité de Remuneraciones destaca la revisión de la Política de Remuneración de los miembros del Consejo Rector y del Colectivo Identificado, Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros y miembros del Colectivo Identificado, verificando la información sobre remuneraciones contenida en las cuentas anuales y demás informes públicos, y evaluación de la Dirección General y contrato de alta dirección.

Asimismo, el Comité de Remuneraciones cuenta con la colaboración del Comité de Riesgos o Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos, que ha participado en el establecimiento de la política de remuneraciones, comprobando que la misma es compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y que no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado de la Caja.

Por último, las decisiones relativas a la retribución de los consejeros que así lo requieran conforme a la legislación vigente, se someten a la aprobación de la Asamblea General de la Caja. En particular, la Política de Remuneración vigente de los miembros del Consejo Rector

de la Caja fue incluida en el punto Séptimo de Orden del Día de la Asamblea General Ordinaria de Socios de Cajasiete celebrada el 26 mayo de 2017.

Por otro lado, el informe anual de remuneraciones de ejercicio 2017 de los miembros del Consejo Rector y el Colectivo Identificado, fue incluido en el punto sexto del Orden del Día de la Asamblea General Ordinaria de Socios de Cajasiete celebrada el 18 de mayo de 2018, siendo sometido a votación y aprobado por unanimidad, por el 100% de los votos emitidos que representaban un 17,89% del total de votos correspondientes al capital social de la Caja.

Principios generales de la política de remuneración.

La Política Retributiva de Cajasiete es compatible con:

- 1) 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 Caja.
- 2) La estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses.

Asimismo, la Política Retributiva se rige por los siguientes principios:

- 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 Caja.
- Aprobación y revisión periódica por parte del órgano de dirección, que debe garantizar su efectiva y correcta aplicación.
- Promover comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y a la sostenibilidad de los resultados en el tiempo.
- Evaluación periódica interna.
- Segregación e independencia de las funciones de asunción y control de riesgos.
- Supervisión por parte del órgano de dirección de la remuneración de los directivos 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.

Partiendo de estos principios generales, la Política Retributiva debe atenerse a los siguientes fundamentos de remuneración variable:

- Los esquemas de remuneración presentarán una relación equilibrada y eficiente entre la parte fija y la variable, de tal modo que aquella constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total como para que, en su caso, la remuneración variable pueda llegar incluso a ser suprimida totalmente en caso de que sean de aplicación cláusulas de reducción o de recuperación de la remuneración.
- La remuneración variable estará vinculada a la obtención de resultados consolidados en el tiempo, combinando los particulares del empleado con los específicos de su área así como con los resultados globales de la Caja.

- Se tendrán en consideración los riesgos actuales y futuros de la Caja, el nivel de capitalización, la liquidez, la rentabilidad y la calidad de los activos.
- Adicionalmente, el personal que ejerza funciones de control dentro de la Caja será independiente de las unidades de negocio que supervise y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados del área de negocio que controlen.

2. Colectivo Identificado

Cajasiete ha elaborado una Política que tiene como finalidad la regulación de las normas para determinar las categorías del personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Caja (Colectivo Identificado). Dicha política se ha confeccionado teniendo en consideración los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en el Reglamento Delegado (UE) nº 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo.

De acuerdo con la citada Política, el Comité de Remuneraciones con el soporte de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos, anualmente propone al Consejo Rector los empleados de la Caja que bajo su criterio deben formar parte del Colectivo Identificado. El Consejo Rector determinará y aprobará los miembros de la Caja que formarán parte de dicho Colectivo.

A 31 de diciembre de 2017, el citado Colectivo Identificado está formado por 11 consejeros y 12 empleados. Los miembros del Colectivo Identificado son los siguientes:

- *Miembros del Consejo Rector:*

<i>Nombre</i>	<i>Tipología</i>	<i>Cargo</i>
<i>D. Fernando Berge Royo</i>	<i>Otros externos - No ejecutivo</i>	<i>Presidente</i>
<i>D. Eugenio Campos Domínguez</i>	<i>Otros externos - No ejecutivo</i>	<i>Vicepresidente</i>
<i>D. Juan Alberto González Dorta</i>	<i>Otros externos - No ejecutivo</i>	<i>Secretario</i>
<i>D. Cristóbal Évora Cabrera</i>	<i>Independiente - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>Dña. M^a Dolores Pérez Martínez</i>	<i>Otros externos - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>D. Santiago Rodríguez Pérez</i>	<i>Independiente - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>D. Carlos Sierra Sosa</i>	<i>Independiente - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>D. Miguel Hernández Lorenzo</i>	<i>Independiente - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>D. Jerónimo Gutiérrez Rodríguez</i>	<i>Otros externos - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>D. Miguel Ángel Curbelo Guanche</i>	<i>Independiente - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>D. Enrique Iniesta Alonso</i>	<i>Otros externos - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>

- *Resto de miembros del Colectivo Identificado*

<i>Nombre</i>	<i>Cargo</i>
<i>D. Manuel del Castillo González</i>	<i>Director General</i>
<i>D. Luis Alberto Díaz Dorta</i>	<i>Director de Medios</i>
<i>D. Juan Alberto González Dorta</i>	<i>Director de Asesoría Jurídica</i>
<i>D. Miguel Ángel Garabal García Talavera</i>	<i>Director de Riesgo</i>
<i>Dña. Daniela Postiglione Ten-Hoever</i>	<i>Directora de Personas y Desarrollo del Talento</i>
<i>D. Joseba Fernández de Retana Mostajo</i>	<i>Director de Negocio</i>
<i>D. José Manuel Garrido García</i>	<i>Director de Instituciones y Comunicación</i>
<i>D. Maximiliano Pozo Gutiérrez</i>	<i>Director Comercial</i>

<i>D. Alexis José González Peña</i>	<i>Planificación y Control</i>
<i>Dña. María Coromoto Trujillo Pérez</i>	<i>Cumplimiento Normativo</i>
<i>Dña. Andrea R. Carballo Guzmán</i>	<i>Prevención de Blanqueo de Capitales</i>
<i>D. Juan Miguel López Luis</i>	<i>Auditoría Interna</i>

De acuerdo con los criterios cualitativos, una misma persona puede formar parte del Colectivo Identificado por razón de su pertenencia a una o más categorías. Asimismo, en relación con los criterios cuantitativos ningún empleado de la Caja percibe una remuneración total igual o superior a 500.000 euros y en relación con el personal que se encuentra dentro del 0,3% del personal al que se le ha concedido la mayor remuneración total del 2017, el único empleado que se encontraría dentro de este 0,3% ya ha sido identificado por un criterio cualitativo.

No obstante, Cajasiete entiende que, de acuerdo con su actual estructura de control y gestión del riesgo, ninguna persona individualmente 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 los Comités competentes en función de un esquema de delegación establecido.

3. Sistema de remuneración

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 Cajasiete, Caja Rural, S.C.C. adaptada a las exigencias de la Ley 10/2014, de 26 de junio de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

- *Consejo Rector*

De conformidad con lo establecido por los Estatutos Sociales de la Caja, el cargo de miembro del Consejo Rector es gratuito (si bien deberán ser compensados los gastos que les origine su función), a excepción del Presidente del Consejo Rector, que por su dedicación, la Asamblea General le podrá otorgar una retribución (en el ejercicio 2017 el Presidente del Consejo Rector percibió una retribución fija, se realizaron aportaciones a su favor al sistema de previsión social complementaria para la jubilación, tiene suscrito a su favor un seguro de asistencia sanitaria y percibe las dietas por su asistencia a los Consejos de empresas o entidades participadas, en los que figure como Consejero en representación de la Caja).

Por otra parte, la Caja tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil a favor de los miembros del Consejo Rector.

En relación con la remuneración de los consejeros devengada en 2017, la Asamblea General en fecha 24 de mayo de 2014 aprobó tanto la remuneración del Presidente como la compensación de gastos a percibir por los miembros del Consejo Rector, estableciendo un importe fijo por su asistencia a cada una de las reuniones del Consejo o de las comisiones delegadas. En el apartado 6 siguiente se establece la retribución o compensación individual de cada uno de los miembros del Consejo.

- *Resto de miembros del Colectivo Identificado*

De acuerdo con lo establecido en la Política Retributiva de Cajasiete vigente, la remuneración de Cajasiete se encuentra determinada por la aplicación de un esquema retributivo compuesto por una remuneración de carácter fijo, una remuneración variable y beneficios sociales.

Remuneración fija

La remuneración de carácter fijo se encuentra determinada por experiencia profesional y por las responsabilidades asumidas en el marco de la Caja, atendiendo en todo caso a lo dispuesto por el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

Retribución Variable

De conformidad con lo establecido en el Plan de Retribución Variable vigente, el personal de Cajasiete designado por el Consejo Rector (entre los que se encuentran los miembros del Colectivo Identificado con derecho a percibir retribución variable) podrá percibir una remuneración variable, en la medida en que cumpla con los objetivos fijados por la Caja.

Dicha remuneración variable ha sido diseñada a los efectos de promover los principios generales de la Política Retributiva de la Caja y, en particular, a los efectos de promover una gestión adecuada y eficaz de riesgos, sin ofrecer incentivos para la asunción de riesgos que pudieran rebasar el nivel de tolerancia de la Caja, siendo dicha remuneración compatible con la estrategia empresarial de la Caja, sus objetivos, valores e intereses a largo plazo.

No obstante lo anterior, el importe total de la remuneración variable a percibir por el personal de la Caja se encontrará limitado en función de los resultados de la misma. Asimismo, la retribución variable se desactivará en caso de incumplimiento o desviación de una serie de indicadores específicos que determinan unos niveles mínimos de solvencia, liquidez, rentabilidad y calidad de activos.

De conformidad con lo establecido en la política retributiva de la Caja, el componente variable de la retribución satisfecha no podrá ser superior al 50 % de los componentes fijos de la remuneración total de cada empleado. No obstante lo anterior y en la medida en que se justifique de un modo razonado el Consejo Rector, a propuesta del Comité de Remuneraciones, podrá incrementar dicho límite hasta un 100 % de los componentes fijos de la remuneración de cada empleado.

La retribución variable devengada en el ejercicio 2017, y aprobada por el Consejo Rector a propuesta del Comité de Remuneraciones, se compone de una remuneración variable anual cuyo importe se ha encontrado condicionado al cumplimiento de diversos objetivos cualitativos y cuantitativos, y que, en una parte ha sido abonada en el ejercicio 2017 y principios de 2018 y en otra parte se ha procedido a su diferimiento.

Asimismo, la Caja tiene aprobado un plan de retribución variable trianual 2015-2017 (pagadero en 2018) cuyo proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo y en los riesgos de la Caja. En este sentido, los requisitos cuantitativos se encontrarán vinculados a métricas relativas a la liquidez, solvencia, eficiencia y cuota de mercado de la Caja, mientras que los objetivos cualitativos se evaluarán en función de los resultados obtenidos en las encuestas de posicionamiento de marca de la Caja en el mercado.

Beneficios sociales

La Caja tiene formalizado un sistema de previsión social aplicable con carácter general a todos sus empleados que se instrumenta a través de un plan de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez.

Adicionalmente, para el Presidente del Consejo Rector y los miembros del Comité de Dirección, la Caja tiene implantado un sistema de previsión social complementario. Los compromisos asumidos con este colectivo son de aportación definida para las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento y consisten en una aportación anual a tanto alzado aprobada por el Consejo Rector a propuesta del Comité de Remuneraciones. Dicho sistema de previsión se instrumenta a través del correspondiente contrato de seguro colectivo de vida de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Asimismo, la Caja tiene suscrito, a favor de todos los empleados de la misma, entre los que se encuentra, el Presidente del Consejo Rector y el resto de miembros del Colectivo Identificado, un seguro de asistencia sanitaria.

4. Clausulas específicas aplicables al colectivo Identificado

Teniendo en consideración la especial incidencia que el Colectivo Identificado tiene en la gestión del riesgo de la Caja, la remuneración variable aprobada para los mismos se encuentra sometida a la aplicación de determinadas reglas específicas. En particular, tales reglas serán las siguientes:

- (i) Diferimiento de la retribución variable: un 40% de la remuneración variable será diferida durante un período de tres años, percibiéndose a partes iguales a lo largo de los tres años inmediatamente posteriores a de la percepción de la parte no diferida. No obstante lo anterior, en el caso de los empleados con relación laboral especial de alta dirección, el porcentaje de retribución variable diferida asciende al 50 %.
- (ii) Pago en instrumentos: un 50 % de la remuneración variable, tanto diferida como no diferida, se abonará en instrumentos de patrimonio, vinculados a la evolución de los resultados de la Caja. Estos pagos en instrumentos tendrá un periodo de retención hasta que se produzca la jubilación del empleado o hasta que éste cause baja en la Caja, con un período mínimo de retención de un año. Una vez la cantidad acumulada supere una anualidad de la retribución fija bruta del empleado en la primera concesión, el exceso tendrá un periodo de retención de un año.
- (iii) La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Caja y se justifica sobre la base de los resultados de la Caja, unidad de negocio y persona de que se trate.

La remuneración variable pendiente de abono a favor del Colectivo Identificado podrá ser objeto de reducción, por aplicación de la cláusula “malus”, en caso de que la Caja obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos o cuando concurra cualquiera de las circunstancias previstas por la Caja en su Política de Remuneración. Entre tales circunstancias pueden destacarse las siguientes: cuando se produzcan fallos significativos en la gestión de riesgos de la Caja, se incrementen las necesidades de capital de la misma, cuando se hubiera sancionado o condenado a los beneficiarios de remuneración variable o éstos hubieran violado los códigos de conducta de la Caja, etc.

- (iv) De igual modo, la remuneración variable ya satisfecha al Colectivo Identificado podrá ser objeto de recuperación por parte de la Compañía, por aplicación de la cláusula

“clawback”, en las circunstancias previstas por la Política de Remuneración de la Entidad y, en particular, en los casos previstos en el punto anterior.

- (v) Por último, el Colectivo Identificado no podrá utilizar estrategias de personales de cobertura de riesgos o seguros relacionados con la remuneración o responsabilidad que pudieran menoscabar los efectos de la alineación de riesgos de su remuneración.
- (vi) Los miembros del Colectivo Identificado no percibirán ningún tipo de retribución variable garantizada. Excepcionalmente se podrá garantizar para nuevos empleados durante el primer año de contratación, siempre que la Caja posea una base de capital sana y sólida.

Los apartados (i) y (ii) anteriores podrán no aplicarse cuando el importe de la remuneración variable sea igual o inferior a 25.000 euros. En dicho caso será prioritaria la forma de pago prevista en los Planes de Retribución Anuales y Trienales vigentes en cada momento para todo el personal de la Caja, y siempre que la misma no se abone a los miembros del Consejo Rector o alta dirección.

5. Detalle de las remuneraciones totales devengadas en 2017 correspondientes a los miembros del Consejo Rector y restantes miembros del Colectivo Identificado

En relación con el ejercicio 2017, la remuneración de los miembros del Consejo Rector y del Colectivo Identificado de la Entidad ha sido la que se indica a continuación:

5.1. Remuneración de los miembros del Consejo Rector ejercicio 2017 (miles de euros)

Nombre	Cargo	Remuneración Fija	Dietas	Indemnizaciones	Otros
D. Fernando Berge Royo	Presidente	192,3 ⁽¹⁾	--	--	27,2 ⁽²⁾
D. Eugenio Campos Domínguez	Vicepresidente	--	16,7	--	--
D. Juan Alberto González Dorta	Secretario	--	--	--	--
D. Cristóbal Évora Cabrera	Vocal	--	18,1	--	--
Dña. M ^a Dolores Pérez Martínez	Vocal	--	4,0	--	--
D. Santiago Rodríguez Pérez	Vocal	--	15,6	--	--
D. Carlos Sierra Sosa	Vocal	--	6,0	--	--
D. Miguel Hernández Lorenzo	Vocal	--	6,4	--	--
D. Jerónimo Gutiérrez Rodríguez	Vocal	--	5,5	--	--
D. Miguel Ángel Curbelo Guanche	Vocal	--	8,7	--	--
D. Enrique Iniesta Alonso	Vocal	--	6,6	--	--

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales de Cajasiete, los Consejeros de la Caja no han percibido remuneraciones fijas en relación con el ejercicio 2017.

Sin perjuicio de lo anterior y de conformidad con lo establecido en los Estatutos de la Entidad, el Presidente percibió en 2017 una retribución fija según la política de remuneraciones

aprobada por la Asamblea General en su reunión de 26 de mayo de 2017, que se desglosa del siguiente modo:

- Una retribución fija dineraria por importe de 186,8 miles de euros.⁽¹⁾
- Se realizaron aportaciones a su favor al sistema de previsión social complementaria para la jubilación, por importe de 5,0 miles de euros ⁽¹⁾.
- Asimismo, la Entidad tiene suscrito a favor del Presidente de la Entidad un seguro de asistencia sanitaria, por importe de 0,5 miles de euros anuales ⁽¹⁾.
- Por último, ha percibido la cuantía de 27,2 miles de euros en concepto de dietas por asistencia a los Consejos de empresas o entidades participadas, en los que figure como Consejero en representación de la Caja ⁽²⁾.

Durante el ejercicio 2014 la Caja autorizó el cobro de una indemnización a favor del Presidente de la Entidad por su baja en el ejercicio del cargo de Director General. Dicha indemnización ascendió a un importe de 465,0 miles de euros, con diferimiento de su pago en tres anualidades (2015, 2016 y 2017). En 2017, el Presidente ha percibido 155,2 miles de euros como remuneración post empleo, correspondiente a la tercera y última anualidad de las tres previstas.

Los miembros del Consejo Rector no han percibido ni devengado remuneración variable alguna durante el ejercicio 2017. Por último, la Entidad tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil a favor de los miembros del Consejo Rector.

5.2. Remuneración agregada del Colectivo Identificado devengada durante el ejercicio 2017 (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:

<i>Remuneraciones del Colectivo Identificado 2017 ⁽¹⁾</i>	<i>Directivos</i>
<i>Número de beneficiarios</i>	13
<i>Importe de la remuneración fija total para el ejercicio 2017 ⁽²⁾</i>	933,5
<i>Importe de la remuneración variable para el ejercicio 2017 ⁽³⁾</i>	119,8
<i>En metálico</i>	24,9
<i>En acciones o instrumentos de patrimonio</i>	66,2
<i>En otros instrumentos ⁽⁴⁾</i>	16,0
<i>Diferido devengado en 2017</i>	12,7

Número de destinatarios de indemnizaciones por despido	--
Importe total de indemnizaciones por despido pagadas en el ejercicio	--

(1) Se incluye a todas las posiciones identificadas como Colectivo Identificado en 2017. La distribución del colectivo en las diferentes categorías está realizada teniendo en cuenta la posición desempeñada al 31 de diciembre de 2017.

(2) Retribución fija, incluyendo beneficios en efectivo o en especie devengados en 2017 (incluye, entre otros, aportaciones a sistemas de previsión social y seguro de asistencia sanitaria).

(3) Se incluye la retribución variable devengada en 2017, tanto la parte correspondiente pagada en 2017 como la diferida a ejercicios posteriores.

(4) Se incluye la retribución variable devengada en 2017, materializada en aportaciones al plan de pensiones de empleo, así como el 15 % de la retribución post empleo al director general que se considera como retribución discrecional.

5.3. Evolución de los pagos de la retribución diferida de los restantes miembros del Colectivo Identificado (excluidos los miembros del Consejo Rector) de acuerdo a su ejercicio de devengo:

Remuneración variable diferida				
Ejercicio de devengo	Total diferido	Evolución de pagos de la remuneración variable diferida		
		Primera Anualidad	Segunda Anualidad	Tercera Anualidad
2016	1,7	--	--	--
2017	12,7	--	--	--