

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 la Normativa Vigente 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.

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 tenido en cuenta toda la Normativa vigente en relación a esta materia.

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 ha ido adoptando como propias.

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 del 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 29 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 actualmente, a fecha de emisión de este informe, por tres miembros del Consejo Rector, teniendo todos ellos la condición de no ejecutivos:

NOMBRE DEL CONSEJERO	CARGO	PERIODO DE EJERCICIO	CONDICIÓN
D. José Yeray Molinillo Suárez	Presidente	01/01/2023 al 31/12/2023	Independiente
D. Eugenio Campos Domínguez	Vocal	01/01/2023 al 31/12/2023	Externo

Dña. María del Pilar Cabrera Arbelo	Vocal	01/01/2023 al 31/12/2023	Externo
-------------------------------------	-------	--------------------------	---------

A los efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité de Remuneraciones se ha reunido durante el ejercicio 2023 en una ocasión para tratar todas aquellas cuestiones que son objeto de sus competencias.

Entre las cuestiones tratadas por el Comité de Remuneraciones destaca la supervisión de las remuneraciones acordes al Plan de Retribución Variable y acuerdos Comité de Empresa, la autoevaluación del Comité, memoria de actividades y plan de trabajo anual, la revisión del Colectivo Identificado, el Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros y miembros del Colectivo Identificado y la supervisión de remuneraciones variables del Plan Estratégico en vigor.

Asimismo, el Comité de Remuneraciones cuenta con la colaboración de la Comisión 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, es imparcial en cuanto a la distinción de género, fomenta los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado de la Caja.

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 al 31 de diciembre de 2023 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 27 mayo de 2022. Dicha política fue aprobada por unanimidad, con 48.671 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, existiendo un cuórum de 49 Delegados y 11 cargos sociales, con un total de 48.671 votos válidos. En definitiva, la Política de Remuneración vigente fue aprobada por el 100% de los votos emitidos que representan el 19,86% del capital social de la Caja.

Por último, el informe anual de remuneraciones de ejercicio 2023 de los miembros del Consejo Rector y el Colectivo Identificado, será incluido en el Orden del Día de la Asamblea General Ordinaria de Socios de Cajasiete a celebrar en el ejercicio 2024.

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.
- El sistema de remuneración distingue de forma clara los criterios para el establecimiento de los distintos componentes de la remuneración global.
- Alineación con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Caja recompensando la dedicación y la responsabilidad asumida por los empleados de la Entidad a través de una remuneración competitiva.
- 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 a través de, entre otros, factores medioambientales, sociales y de gobernanza (“ESG”).
- Evaluación periódica interna.
- 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 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.
- La Política promoverá una gestión salarial igualitaria e imparcial que garantice en todo momento las prácticas de remuneración no discriminatorias en cuanto al género, la edad, la cultura, la religión y la raza.

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 tienen en consideración los riesgos actuales y futuros de la Caja, el nivel de capitalización, la liquidez, la rentabilidad, la calidad de los activos y los riesgos de sostenibilidad (“ESG”), entre otros, sin alentar la asunción de riesgos excesivos y estar vinculada al rendimiento ajustado al riesgo. En concreto, para los asesores financieros la remuneración variable fomenta el asesoramiento en relación con los riesgos de sostenibilidad.
- Parte de la remuneración variable derivada de los planes de incentivos personales, tanto anuales como plurianuales, se concede en aportaciones al capital social de la Entidad con la finalidad de alinear los intereses de los empleados y socios.
- Adicionalmente, el personal que ejerza funciones de control dentro de la Caja es independiente de las unidades de negocio que supervisa, cuenta con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y es remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controla.
- Se inserta como objetivo que el sistema de remuneración tenga en cuenta la buena gestión y aplicación de sistema del compliance penal instaurado en la Caja.
- La remuneración de los miembros encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento normativo es supervisada directamente por el Comité de Remuneraciones y la Comisión de Auditoría y Riesgos.

Adicionalmente, la Caja tiene implantados una serie de mecanismos que permiten que en el momento de la evaluación del desempeño la remuneración variable pueda reducirse en caso de apreciarse un comportamiento negativo de los resultados de la misma o de sus ratios de

capital, ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con los de entidades semejantes, o un comportamiento negativo de otros parámetros como el grado de consecución de los objetivos presupuestados. Con carácter general, la retribución variable es modulada en función de la ratio de benefició anual sobre Activos Totales Medios. Estos mecanismos podrían llegar a la desactivación total de la remuneración variable.

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 la normativa vigente al respecto.

De acuerdo con la citada Política, el Comité de Remuneraciones con el soporte de la Comisión 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 2023 el citado Colectivo Identificado está formado por 11 consejeros y 15 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. Miguel Hernández Lorenzo</i>	<i>Otros externos - No ejecutivo</i>	<i>Secretario</i>
<i>Dña. Ofelia María del Cristo Reyes Miranda</i>	<i>Otros externos - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>Dña. M^a Dolores Pérez Martínez</i>	<i>Independiente - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>D. Santiago Rodríguez Pérez</i>	<i>Otros externos - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>D. Carlos Sierra Sosa</i>	<i>Otros Externos- No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>D. José Yeray Molinillo Suárez</i>	<i>Independiente – No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>Dña. María Cristina Laynez Fornies</i>	<i>Independiente - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>D. Miguel Ángel Curbelo Guanche</i>	<i>Independiente - No ejecutivo</i>	<i>Vocal</i>
<i>Dña María del Pilar Cabrera Arbelo</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>Unidad de Gestión Integral del Riesgo</i>
<i>Dña. Nancy Alonso Alonso</i>	<i>Directora de Medios</i>
<i>D. Juan Alberto González Dorta</i>	<i>Director de Asesoría Jurídica</i>
<i>Dña. Daniela Postiglione Ten-Hoever</i>	<i>Directora de Personas</i>

<i>D. Joseba Fernández de Retana Mostajo</i>	<i>Director de Negocio</i>
<i>Dña. Almudena Méndez Hernández</i>	<i>Directora de Comunicación</i>
<i>D. José Manuel Garrido García</i>	<i>Director de Relaciones Instituciones</i>
<i>D. Maximiliano Pozo Gutiérrez</i>	<i>Director Comercial</i>
<i>D. Juan Miguel López Luis</i>	<i>Director de Recuperación y Riesgos</i>
<i>D. Carlos Alberto González Delgado</i>	<i>Director de Estrategia, Datos y Sostenibilidad</i>
<i>D Felipe Gaspar González de Mesa Ponte</i>	<i>Director de Tecnología, Infraestructuras y Seguridad</i>
<i>Dña. María Coromoto Trujillo Pérez</i>	<i>Directora de Cumplimiento Normativo</i>
<i>Dña. Andrea R. Carballo Guzmán</i>	<i>Directora de Prevención de Blanqueo de Capitales y SAC</i>
<i>Dña. Sara González Febles</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 2023, 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.

3. Sistema de remuneración

El Consejo Rector y el Comité de Remuneraciones contaron con el asesoramiento de la firma Ernest & Young Abogados S.L.P. como experto externo independiente para la confección de la política retributiva de Cajasiete, Caja Rural, S.C.C. adaptada a las exigencias de la normativa vigente.

- *Consejo Rector*

De acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales de la Caja, “*el ejercicio del cargo de miembro del Consejo Rector será retribuido, mediante el abono de dietas y gastos de desplazamiento, en la cuantía que señale al efecto la Asamblea General. Para el caso del Presidente, Vicepresidente, Secretario y Vocales Presidentes de Comisiones o Comités, en razón de la mayor dedicación, trascendencia y responsabilidad que conlleve su ejercicio, podrán tener una retribución fija cuando así lo decida la Asamblea General, que fijará la forma y cuantía de dicha retribución*”.

En relación con la remuneración de los consejeros percibida en 2023, las misma se ha sustentado en la Política de Remuneraciones para las miembros del Consejo Rector para el periodo 2022-2025 (aprobada en la Asamblea de 27 de mayo de 2022), donde se establece tanto la remuneración del Presidente y del Secretario por su dedicación como las dietas y compensación de gastos a percibir por el resto de 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 y comités.

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

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. Para los miembros del Colectivo Identificado los componentes variables de la remuneración no podrán superar el 100% de los componentes fijos de la remuneración, salvo que la Asamblea General apruebe un nivel superior, con el límite máximo del 200% del componente fijo, conforme a los procedimientos previstos en la normativa vigente.

La retribución variable percibida en el ejercicio 2023, 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 2023 y en otra parte se ha procedido a su diferimiento.

Asimismo, la Caja ha aprobado y actualizado el plan de retribución variable trienal 2021-2023 (pagadero en 2024) cuyo proceso de evaluación sigue asentándose en los resultados a largo plazo y en los riesgos de la Caja. En este sentido, los requisitos cuantitativos se encuentran 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.

La remuneración variable percibida por los miembros del Colectivo Identificado está sometida a la aplicación de determinadas reglas específicas de diferimiento, pago en instrumentos, cláusulas de reducción y recuperación de acuerdo con la normativa vigente. No obstante, en aplicación del principio de proporcionalidad, la Caja no aplica los requisitos de diferimiento, pago en instrumentos y el periodo de retención de cinco años sobre los beneficios discrecionales de pensión sobre la remuneración variable de los miembros del Colectivo Identificado, sin perjuicio del sistema de pago previsto para el abono de parte de la remuneración variable en aportaciones del capital social de la Entidad, aplicable a todo el personal de la Caja.

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. Cláusulas 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 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 tendrán 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 Caja y, en particular, en los casos previstos en el punto anterior.
- (v) 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 percibidas en 2023 correspondientes a los miembros del Consejo Rector y restantes miembros del Colectivo Identificado

5.1. Remuneración de los miembros del Consejo Rector ejercicio 2023 en concepto de dietas y desplazamientos y remuneración fija del presidente y secretario por su dedicación (en miles de euros)

Nombre	Cargo	Periodo de Ejercicio	Remuneración Fija	Dietas
D. Fernando Berge Royo	Presidente	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	180,0	-
D. Eugenio Campos Domínguez	Vicepresidente	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	-	14,0
D. Miguel Hernández Lorenzo	Secretario	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	36,0	0,4
Dña. Ofelia María del Cristo Reyes Miranda	Vocal	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	-	8,8
Dña. M ^a Dolores Pérez Martínez	Vocal	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	-	19,6
D. Carlos Sierra Sosa	Vocal	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	-	9,6
D. Miguel Ángel Curbelo Guanche	Vocal	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	-	11,6
Dña. María Cristina Laynez Fornies	Vocal	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	-	12,4
Dña. María del Pilar Cabrera Arbelo	Vocal	Del 01/01/2023 al 31/12/2023	-	9,2

Como parte de la retribución fija bruta del Presidente de la Caja, durante el ejercicio 2023 se ha realizado la aportación anual ordinaria por importe de 25 miles de euros al contrato de seguro que instrumenta el sistema de previsión social a su favor. Todo ello, recogido en la Política de Remuneración del Consejo Rector aprobada para los ejercicios comprendidos entre 2022 y 2025 por la Asamblea de fecha 27 de mayo de 2022.

Adicionalmente a las retribuciones detalladas en el cuadro anterior, el Presidente de la Caja ha percibido en concepto de dietas por la asistencia en representación de la Caja a Consejos de otras sociedades por importe de 10,4 miles de euros y en concepto de pago de un seguro de asistencia sanitaria 0,5 miles de euros.

Los miembros del Consejo Rector no han percibido ni devengado remuneración variable alguna durante el ejercicio 2023. Por último, La Caja tiene suscrito un seguro de responsabilidad civil a favor de los miembros del Consejo Rector.

5.2. *Remuneración agregada del Colectivo Identificado percibidas durante el ejercicio 2023 (miles de euros)*

La remuneración agregada de los restantes miembros del Colectivo Identificado ¹(excluidos los miembros del Consejo Rector) es la reflejada en el cuadro siguiente:

Remuneraciones percibidas por el Colectivo Identificado en 2023	Directivos
Número de beneficiarios	15
Importe de la remuneración fija percibida total para el ejercicio 2023	1.302,9
Importe de la remuneración variable percibida en el ejercicio 2023	179,2
En metálico	51,3
En acciones o instrumentos de patrimonio	84,2
En otros instrumentos ²	33,0
Remuneración Diferida de años anteriores percibida en 2023	10,7
- En metálico	0,4
- En acciones o instrumentos de patrimonio	10,3
Número de destinatarios de indemnizaciones por despido	--
Importe total de indemnizaciones por despido pagadas en el ejercicio	--

Adicionalmente, a las remuneraciones detalladas, la aportación conjunta anual de 2023 para los miembros del Comité de Dirección del Colectivo Identificado, incluidos en el sistema de previsión social complementario detallado en el apartado de Beneficios sociales anterior ascendió a 63,5 miles de euros. De estas retribuciones post-empleo, en el caso del Director General, se ha considerado el 15% como beneficio discrecional de pensión y, por lo tanto, este 15% está incluida como remuneración variable.

Asimismo, en concepto de seguro de asistencia sanitaria el importe anual de 2023 para el Colectivo Identificado asciende a 7,7 miles de euros.

¹ Se incluye a todas las posiciones identificadas como Colectivo Identificado en 2023. La distribución del colectivo en las diferentes categorías está realizada teniendo en cuenta la posición desempeñada al 31 de diciembre de 2023.

² Se incluye la retribución variable percibida en 2023, 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:

<i>Remuneración variable diferida</i>				
<i>Ejercicio de devengo</i>	<i>Total diferido</i>	<i>Evolución de pagos de la remuneración variable diferida</i>		
		<i>Primera Anualidad</i>	<i>Segunda Anualidad</i>	<i>Tercera Anualidad</i>
<i>2019</i>	9,7	3,2	3,2	3,3
<i>2020</i>	12,7	4,2	4,2	--
<i>2021</i>	9,7	3,2	--	--
<i>2022</i>	9,9	--	--	--