

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 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 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. Miguel Hernández Lorenzo	Presidente	01/01/2021 al 31/12/2021	Independiente
D. Eugenio Campos Domínguez	Vocal	01/01/2021 al 31/12/2021	Externo
Dña. María del Pilar Cabrera Arbelo	Vocal	30/06/2021 al 31/12/2021	Externo

A los efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité de Remuneraciones se ha reunido durante el ejercicio 2021 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 remuneraciones acordes al Plan de Retribución Variable y acuerdos Comité de Empresa, la autoevaluación del Comité, memoria de actividades y plan de trabajo anual y la revisión del Colectivo Identificado, el Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros y miembros del Colectivo Identificado y la actualización de texto refundido de la Política de Remuneraciones y el Plan de Retribución Variable 2021-2023.

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 y que 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 que sustenta este informe de los miembros del Consejo Rector de la Caja fue incluida en el punto Octavo de Orden del Día de la Asamblea General Ordinaria de Socios de Cajasiete celebrada pasado el 24 mayo de 2019. Dicha política fue aprobada por unanimidad, con 24.303 votos a favor, 0 votos en contra y 0 abstenciones, existiendo un quórum de 60 delegados y 11 cargos sociales, con un total de 24.303 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 otro lado, el informe anual de remuneraciones de ejercicio 2021 de los miembros del Consejo Rector y el Colectivo Identificado y la actualización de la Política de Remuneraciones para los miembros del Consejo Rector de la Caja para el periodo 2022-2025, fue incluido en el Orden del Día de la Asamblea General Ordinaria de Socios de Cajasiete celebrada el 27 de mayo de 2022, siendo sometido a votación y aprobado por unanimidad, por el 100% de los votos emitidos que representaban un 19,86% 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 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 2021 el citado Colectivo Identificado está formado por 11 consejeros y 13 empleados. Los miembros del Colectivo Identificado son los siguientes:

- *Miembros del Consejo Rector:*

Nombre	Tipología	Cargo
D. Fernando Berge Royo	Otros externos - No ejecutivo	Presidente
D. Eugenio Campos Domínguez	Otros externos - No ejecutivo	Vicepresidente
D. Juan Alberto González Dorta	Otros externos - No ejecutivo	Secretario
Dña. Ofelia María del Cristo Reyes Miranda	Otros externos - No ejecutivo	Vocal
Dña. M <sup>a</sup> Dolores Pérez Martínez	Independiente - No ejecutivo	Vocal
D. Santiago Rodríguez Pérez	Otros externos - No ejecutivo	Vocal
D. Carlos Sierra Sosa	Otros Externos- No ejecutivo	Vocal
D. Miguel Hernández Lorenzo	Independiente - No ejecutivo	Vocal
D. Jerónimo Gutiérrez Rodríguez	Independiente - No ejecutivo	Vocal
D. Miguel Ángel Curbelo Guanche	Independiente - No ejecutivo	Vocal
Dña. María del Pilar Cabrera Arbelo	Otros externos - No ejecutivo	Vocal

- *Resto de miembros del Colectivo Identificado*

Nombre	Cargo
D. Manuel del Castillo González	Director General
D. Luis Alberto Díaz Dorta	Subdirector General <sup>1</sup>
D. Juan Alberto González Dorta	Director de Asesoría Jurídica
Dña. Daniela Postiglione Ten-Hoever	Directora de Personas y Desarrollo del Talento
D. Joseba Fernández de Retana Mostajo	Director de Negocio
D. José Manuel Garrido García	Director de Instituciones y Comunicación
D. Maximiliano Pozo Gutiérrez	Director Comercial
D. Juan Miguel López Luis	Director de Riesgos
D. Carlos Alberto González Delgado	Director de Estrategia
D Felipe Gaspar González de Mesa Ponte	Director de Tecnología
Dña. María Coromoto Trujillo Pérez	Cumplimiento Normativo
Dña. Andrea R. Carballo Guzmán	Prevención de Blanqueo de Capitales
Dña. Sara González Febles	Auditoría Interna

<sup>1</sup> Actualmente en las funciones exclusivas de la Dirección de la Unidad Integral de Gestión del Riesgo.

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 2021, 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 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 2021, la Asamblea General el 24 de mayo de 2019 aprobó la Política de Remuneración vigente de los miembros del Consejo Rector de la Caja donde se establece tanto la remuneración del Presidente 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 2021, y aprobada por el Consejo Rector a propuesta del Comité de Remuneraciones, se compone de una remuneración variable anual y una remuneración variable trienal. En el caso de la retribución anual el importe se ha encontrado condicionado al cumplimiento de diversos objetivos cualitativos y cuantitativos y en el caso de la retribución trienal su proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo y en los riesgos de la Caja. Ambos componentes de retribución variable anual y trienal vienen sustentados por el plan de retribución variable 2018-2020 aprobado por el Consejo Rector en 2018, siendo en una parte abonado en el ejercicio 2021 y, otra parte, procediéndose 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 estará 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.

**Detalle de las remuneraciones totales percibidas en 2021 correspondientes a los miembros del Consejo Rector y restantes miembros del Colectivo Identificado**

En relación con el ejercicio 2021, la remuneración percibida por los miembros del Consejo Rector y del Colectivo Identificado de la Caja ha sido la que se indica a continuación:

Remuneraciones del Colectivo Identificado 2020	Dietas	Remuneración Fija	Remuneración Variable	Remuneración Total
<b>Consejeros</b>	73,2	192,0	--	265,2
<b>Banca comercial</b>	--	955,1	128,8	1.083,9
<b>Banca de Inversión</b>	--	--	--	--
<b>Gestión de Activos</b>	--	--	--	--
<b>Resto</b>	--	150,8	24,5	175,3

**5.1. Remuneración de los miembros del Consejo Rector ejercicio 2021 en concepto de dietas y desplazamientos y remuneración fija del presidente por su dedicación (en miles de euros)**

Nombre	Cargo	Período de Ejercicio	Remuneración Fija	Dietas
D. Fernando Berge Royo	Presidente	Del 01/01/2021 al 31/12/2021	192,0	-
D. Eugenio Campos Domínguez	Vicepresidente	Del 01/01/2021 al 31/12/2021	-	11,8
D. Juan Alberto González Dorta	Secretario	Del 01/01/2021 al 31/12/2021	-	-
Dña. Ofelia María del Cristo Reyes Miranda	Vocal	Del 01/01/2021 al 31/12/2021	-	6,0
Dña. M <sup>a</sup> Dolores Pérez Martínez	Vocal	Del 01/01/2021 al 31/12/2021	-	13,6
D. Santiago Rodríguez Pérez	Vocal	Del 01/01/2021 al 31/12/2021	-	9,1
D. Carlos Sierra Sosa	Vocal	Del 01/01/2021 al 31/12/2021	-	6,0
D. Miguel Hernández Lorenzo	Vocal	Del 01/01/2021 al 31/12/2021	-	7,0
D. Jerónimo Gutiérrez Rodríguez	Vocal	Del 01/01/2021 al 31/12/2021	-	5,5
D. Miguel Ángel Curbelo Guanche	Vocal	Del 01/01/2021 al 31/12/2021	-	8,4
D. Enrique Iniesta Alonso	Vocal	Del 01/01/2021 al 30/06/2021	-	2,3
Dña. María del Pilar Arbelo Cabrera	Vocal	Del 30/06/2021 al 31/12/2021	-	3,5

Como parte de la retribución fija bruta del Presidente de la Caja, durante el ejercicio 2021 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 2019 y 2022 por la Asamblea General en fecha 24 de mayo de 2019

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 10,0 miles de euros.

Los miembros del Consejo Rector no han percibido ni devengado remuneración variable alguna durante el ejercicio 2021. 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 2021 (miles de euros)

La remuneración agregada de los restantes miembros del Colectivo Identificado<sup>2</sup>(excluidos los miembros del Consejo Rector) es la reflejada en el cuadro siguiente:

Remuneraciones percibidas por el Colectivo Identificado en 2021	Directivos
<b>Número de beneficiarios</b>	14
<b>Importe de la remuneración fija percibida total para el ejercicio 2021</b>	1.105,9
<b>Importe de la remuneración variable percibida en el ejercicio 2021</b>	153,2
<i>En metálico</i>	12,1
<i>En acciones o instrumentos de patrimonio</i>	104,5
<i>En otros instrumentos</i> <sup>3</sup>	25,9
<b>Remuneración Diferida de años anteriores percibida en 2021</b>	10,7
- <i>En metálico</i>	0,0
- <i>En acciones o instrumentos de patrimonio</i>	10,7
<b>Número de destinatarios de indemnizaciones por despido</b>	--
<b>Importe total de indemnizaciones por despido pagadas en el ejercicio</b>	--

Adicionalmente, a las remuneraciones detalladas, la aportación conjunta anual de 2021 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 55 miles de euros. De estas retribuciones post-empleo, en el caso del Director

<sup>2</sup> Se incluye a todas las posiciones identificadas como Colectivo Identificado en 2021. La distribución del colectivo en las diferentes categorías está realizada teniendo en cuenta la posición desempeñada al 31 de diciembre de 2021.

<sup>3</sup> Se incluye la retribución variable percibida en 2020, 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.

General, se ha considerado el 15% como beneficio discrecional de pensión y, por lo tanto, este 15% está incluido como remuneración variable.

Asimismo, en concepto de seguro de asistencia sanitaria el importe anual de 2021 para el Colectivo Identificado asciende a 6,7 miles de euros.

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
<b>2017</b>	12,7	4,2	4,2	4,2
<b>2018</b>	9,7	3,2	3,2	--
<b>2019</b>	9,7	3,2	--	--
<b>2020</b>	10,7	--	--	--