

Información sobre el colectivo identificado y sus remuneraciones

1.- Política de Remuneración del GCC:

1.A.- Antecedentes: fases del proceso decisorio para establecer la actual Política de Remuneración del GCC.

1ª FASE:

- **Órgano de aprobación:** Anterior Comité de Nombramientos y Remuneraciones de BCC.
- **Fecha de la reunión:** 23 de diciembre de 2014.
- **Acuerdos:** Se procede a analizar el borrador inicial del documento elaborado para el propio Comité dirigido a establecer la Política de Remuneración del GCC (Grupo Consolidable de Entidades de Crédito del cual es Entidad Cabecera el BCC). El objetivo de dicha implantación es documentar las normas y prácticas de remuneración aplicables a las entidades financieras del Grupo, de forma coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, y en condiciones proporcionadas a su tamaño, naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.
- **Votación:** Se acuerda por unanimidad de los miembros del Comité aprobar la correspondiente versión de la Política de Remuneración del GCC, en los términos del documento presentado a tal fin, que quedó unido como Anexo al Acta, aprobándose igualmente por unanimidad de los mismos su elevación al Consejo de Administración, a todos los efectos oportunos.

2ª FASE:

- **Órgano de aprobación:** Anterior Comité de Nombramientos y Remuneraciones de BCC.
- **Fecha de la reunión:** 18 de febrero de 2015.
- **Acuerdos:** Se puso en conocimiento de los miembros del Comité la versión definitiva del documento, con sus correspondientes Anexos, sobre Política de Remuneración del GCC, elaborado por el propio Comité, complementado fundamentalmente con la inclusión de la remuneración variable.
- **Votación:** Se aprueba el contenido de dicho documento por unanimidad de los miembros del Comité, y en especial la Política de Remuneración del GCC, aprobando igualmente por unanimidad la elevación del mismo al Consejo de Administración de BCC a los efectos oportunos.

3ª FASE:

- **Órgano de aprobación:** Consejo de Administración de BCC.
- **Fecha de la reunión:** 24 de febrero de 2015.
- **Acuerdos:** Se presenta a los Consejeros asistentes la versión definitiva del documento que contiene la Política de Remuneración del GCC y que desarrolla los aspectos relacionados a continuación en relación con dicha Política: a) Marco Normativo, b) Principios Generales, c) Ámbito de Aplicación, d) Remuneración de Consejeros, e) Sistema de Remuneración General, f) Gobernanza de la Política, g) Control y Revisión de la Política y h) Difusión de la Política. La Política que se presenta es una modificación de la vigente en el Grupo que se ajusta a la nueva legislación vigente e incluye el sistema de remuneración variable para el Grupo. Se incorporan junto a dicho documento dos anexos, en los que se incluyen un Glosario de Términos y los Principios Generales de Medición.
- **Votación:** Se aprueba por unanimidad la Política de Remuneración del GCC de conformidad con el contenido de los Informes y documentos respecto de los que se ha informado, que quedan incorporados como Anexos al Acta correspondiente de esta reunión.

1.B.- Aprobación de la Política de Remuneración del GCC.

La aprobación formal se deriva de los citados acuerdos formales adoptados por parte del anterior Comité de Nombramientos y Remuneraciones del día 18 de febrero de 2015 y del Consejo de Administración del día 24 de febrero de 2015.

1.C.- Desdoblamiento del Comité de Nombramientos y Remuneraciones de BCC. Constitución del Comité de Remuneraciones de BCC.

En la Junta General Ordinaria de BCC celebrada el día 10 de mayo de 2016 se aprobó por unanimidad la modificación de Estatutos Sociales de la Entidad en base a la correspondiente propuesta del Consejo de Administración y su preceptivo Informe Justificativo, y que afectaba al artículo 58 relativo, entre otros, al Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

La indicada modificación consistía en la actualización del citado artículo de los Estatutos Sociales para que constase la separación del Comité de Nombramientos y Remuneraciones en el Comité de Nombramientos y el Comité de Remuneraciones, dando así cumplimiento a lo dispuesto en la nueva normativa aplicable a las entidades de crédito, y especialmente, artículos 31 y 36 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, artículos 38 y 39 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la anterior Ley 10/2014, así como la Norma 26 de 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) nº 575/2013, y demás normativa.

Derivado de cuanto antecede, se presentó propuesta elaborada a tal efecto en sesión del anterior Comité de Nombramientos y Remuneraciones de fecha 31 de mayo de 2016, la cual fue aprobada por unanimidad, con adopción, entre otros, de los siguientes acuerdos: i) informar favorablemente sobre la constitución de dos nuevos Comités, el Comité de Nombramientos y el Comité de Remuneraciones, y la terminación correlativa del citado Comité de Nombramientos y Remuneraciones de BCC quedando sustituido por los anteriores, cada uno en su ámbito objetivo de funciones y materias respectivas; y ii) aprobar la elevación de la citada propuesta y consideraciones al Consejo de Administración de BCC para la adopción de los acuerdos que correspondieran.

En sesión de fecha 31 de mayo de 2016, el Consejo de Administración de BCC aprueba por unanimidad la referida propuesta con la adopción, entre otros, de los siguientes acuerdos: (i) aprobar la constitución de dos nuevos Comités, el Comité de Nombramientos y el Comité de Remuneraciones, y (ii) la terminación correlativa del citado Comité de Nombramientos y Remuneraciones de BCC quedando sustituido por los anteriores, cada uno en su ámbito objetivo de funciones y materias respectivas.

Conforme a los antecedentes expuestos, el anterior Comité de Nombramientos y Remuneraciones celebró su última sesión en fecha 31 de mayo de 2016 y, posteriormente, el constituido Comité de Remuneraciones celebró su primera sesión en fecha 5 de julio de 2016, teniendo como referencia para sus tareas y funciones la actual Política de Remuneración aprobada en virtud de los acuerdos formales adoptados por parte del anterior Comité de Nombramientos y Remuneraciones del día 18 de febrero de 2015 y del Consejo de Administración del día 24 de febrero de 2015.

1.D.- Número de reuniones mantenidas por el Comité de Remuneraciones en 2017

Según lo dispuesto en el art. 13 del Reglamento del Comité de Remuneraciones de BCC, dicho Comité se reunirá, de ordinario, al menos cada tres meses, y asimismo cada vez que o convoque su Presidente o lo soliciten dos de sus miembros. El Presidente efectuará la convocatoria siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas por parte del Comité y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

El Comité de Remuneraciones de BCC mantuvo un total de 7 reuniones durante el ejercicio 2017.

1.E.- Composición y mandato del Comité de Remuneraciones de BCC

Según lo establecido en el art. 7 del Reglamento del Comité de Remuneraciones de BCC, el Comité se compondrá por un mínimo de 3 y un máximo de 6 consejeros designados por el Consejo de Administración, de entre aquellos consejeros que no desempeñen funciones ejecutivas, y debiendo estar calificados como independientes, al menos, un tercio de los mismos y contando en todo caso el Presidente del Comité con dicha calificación; y teniendo presente que individual y conjuntamente posean los oportunos conocimientos, capacidad y

experiencia para entender plenamente y controlar las funciones que estén llamados a desempeñar como miembros del Comité.

El Presidente del Comité deberá contar con un perfil y experiencia adecuados para desempeñar las tareas correspondientes a la presidencia y organización del Comité de Remuneraciones.

Por otra parte, y de acuerdo a lo establecido en art. 10 del citado Reglamento del Comité de Remuneraciones de BCC, todos los miembros del Comité, incluido su presidente, serán nombrados por un periodo máximo de 4 años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración máxima.

2.- Conexión entre remuneración y resultados

Tal y como recoge la Política de Retribución del Grupo Cooperativo Cajamar, los elementos principales del sistema de remuneración son la retribución fija y la variable y estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

La retribución variable tiene como principal función remunerar la consecución de resultados mediante el trabajo en equipo, la calidad de servicio en la atención al cliente y el cumplimiento de objetivos, siendo premisa fundamental para acceder al propio sistema la contribución del empleado en dicho cumplimiento.

Así cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales del Grupo.

3.- Características del sistema de retribución, criterios aplicados en la evaluación de resultados y ajuste en función del riesgo, política de aplazamiento y criterios de adquisición de derechos

a) Remuneración fija

- Consejeros: La retribución de los administradores del Banco se regula como una combinación de honorarios y dietas por asistencia, en función de los siguientes criterios:

- Las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas por el Consejo de Administración.
- La pertenencia o no del consejero a órganos delegados del Consejo de Administración.
- La dedicación efectiva del consejero a la administración y al servicio del propio Consejo y, en su caso, las diferentes Comisiones Delegadas.

- Presidente y Consejeros Ejecutivos: Adicionalmente a la retribución establecida para los consejeros, perciben por la prestación de sus funciones ejecutivas:

- Una remuneración fija, con igual estructura a la aplicada a los Directores Generales y Alta Dirección.

- Directores Generales y Alta Dirección: La retribución fija se estructura en 2 complementos distribuidos de la siguiente forma:

- Salario base, que recogerá el 75% de su retribución anual, y
- Complemento dirección, que recogerá el 25% de su retribución anual.

En el caso de la Alta Dirección los importes de retribución fija serán, en todo caso, revisados periódicamente en sede del Comité de Remuneraciones, por delegación del Consejo de Administración, para evaluar su coherencia y competitividad, con base en la evolución del propio Grupo y del sector mediante estudios de mercado o asesoramiento externo. Dicha revisión en el caso de los directivos de primer nivel corresponde al Consejero Delegado, también por delegación del Consejo de Administración.

- Resto de miembros del Colectivo Identificado: Se rige por el sistema de retribución general para puestos de responsabilidad, por lo que la retribución fija se determina mediante criterios como el nivel de responsabilidad del propio puesto, la experiencia, la complejidad de sus funciones, el nivel de especialización o el desempeño ejecutivo, fijándose una referencia salarial para cada función. Para ello, se completa el salario fijo con unos complementos de puesto que pueden ser revisados anualmente en base a las referencias indicadas. La retribución fija es la parte más relevante de la remuneración.

- Sistema de retribución variable: No representará más del 50% de la remuneración total. La remuneración variable no está en ningún caso garantizada.
- No se establecen mecanismos de retribución obligatoria de parte del variable en forma de instrumentos, considerando esta forma de proceder adecuada y coherente con el principio de proporcionalidad contenido en la Guía del CEBS sobre políticas y prácticas de remuneración, que permite la neutralización de dichos requisitos.
- La cuantía que representa el máximo importe por variable que puede llegar a percibir estos miembros del Colectivo Identificado es poco significativa tanto en términos absolutos, respecto de la remuneración total del Colectivo, como en términos relativos, respecto de la parte fija de la retribución que corresponde a cada integrante del Colectivo Identificado.
- El sistema de objetivos no contiene elementos que alienten la asunción excesiva de riesgos.
- Los sistemas de control de riesgos del Grupo tienen capacidad para la medición anual de los riesgos.

b) Remuneración variable

El sistema de remuneración variable se caracteriza por:

- Ser universal, aplicando a todas las Entidades del Grupo, para toda la plantilla, incluida dirección general y alta dirección y los consejeros ejecutivos.
- Remunerar la consecución de resultados mediante el trabajo en equipo, la calidad de servicio en la atención al cliente y el cumplimiento de objetivos, siendo premisa fundamental para acceder al propio sistema la contribución del empleado en dicho cumplimiento.
- No está garantizado: el cobro de los mismos en un ejercicio no es ni genera ningún derecho adquirido para el empleado o consejero ejecutivo. Devenga si se cumplen los objetivos llave y se alcanzan los objetivos correspondientes previamente establecidos.
- Promueve la consecución de resultados extraordinarios estableciendo los objetivos a partir de mejoras sobre la consecución de los propios objetivos presupuestarios, planes de negocio y planes estratégicos de la Entidad que garanticen una gestión prudente de los riesgos.
- Los órganos correspondientes de la Entidad velarán porque el cumplimiento de objetivos se desarrolle en un marco normativo adecuado y respetando nuestra naturaleza o vinculación cooperativa para ofrecer los máximos estándares de calidad, atendiendo las necesidades de nuestros socios, accionistas y clientes. Por tanto, se sancionará por parte del Comité de Control cualquier mala práctica, comportamiento inadecuado o quebranto que atente contra estos principios y valores.
- Se articula en tres tipos de retribución, supeditados al cumplimiento previo de un objetivo llave y cuyo cobro está determinado por cláusulas malus. Los tipos son:
 - Incentivos: Vinculados a un sistema de objetivos, remunera la consecución de resultados mediante el cumplimiento de éstos, atendiendo a la consecución e implicación del empleado y garantizando una prudente gestión del riesgo.
 - Gratificaciones o incentivos por campañas comerciales, cuya función principal es remunerar la consecución de resultados a corto plazo mediante el trabajo en equipo, la calidad del servicio en la atención al cliente y el cumplimiento de objetivos. La contribución del empleado en dicho cumplimiento es premisa fundamental y vinculante, por lo que en caso de no cumplirse, se podrá determinar la no percepción parcial o total de incentivo. Podrán instrumentarse en gratificaciones dinerarias o en premios imputados como remuneración en especie no repercutida.
 - Paga de Beneficios o participación en los excedentes de la empresa, regulado en artículo 28 del Convenio Colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito. Se abonará a toda la plantilla conforme a los resultados obtenidos y siempre que se cumplan las premisas que permiten acceder a la retribución variable.

El objetivo llave, disminución del activo irregular en este ejercicio, fija tres tramos para el acceso al 20%, 50% o 100% de los incentivos. Estos tramos se han establecido tras el análisis del impacto por recuperación de provisiones en la cuenta de resultados y el incremento del coste de personal por pago de incentivos, dentro del umbral de riesgo tolerado por la Entidad.

Las cláusulas malus penalizan parcial o totalmente el incentivo por:

- Malas prácticas, consideradas como cualquier actuación grave o incumplimiento normativo o de conducta por parte de un empleado, así como las actuaciones que provoquen pérdidas o perjuicio a la Entidad, serán susceptibles de penalización parcial o total del incentivo. Por tanto, en base a las auditorías de oficinas de red como las de SSCC, quebrantos, expedientes disciplinarios, y cualquier actuación debidamente acreditada que se considere inadecuada, se podrán establecer cláusulas malus sobre el incentivo por parte del Comité de Control.
- Mala gestión del riesgo o penalización por una deficiente gestión del activo irregular que podrá alcanzar el 100% de la retribución variable.

Los incentivos están ligados a un sistema de objetivos que consiste en el cumplimiento ponderado según la función desempeñada de tres bloques de objetivos: de Grupo, de Unidad e Individuales, todo ello supeditado al cumplimiento de un objetivo llave para que se devengue el acceso a los incentivos y a la paga de beneficios y condicionado por cláusulas de malus para el cobro individual de éstos.

Adicionalmente y en el caso particular de incentivos al colectivo identificado, se diferirá el 50 por ciento del elemento de remuneración variable durante un periodo de tres años y se adaptará correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades del miembro del personal correspondiente. Además, no se percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional. Además, se aplicarán en su caso, por acuerdo del Comité de Remuneraciones, las siguientes cláusulas malus y claw - back al pago de la retribución variable del personal directivo que forma parte del CI:

a) **Malus:** Se aplicarán sobre el variable devengado y no liquidado, perdiéndose cualquier derecho sobre las cantidades devengadas, siempre que se den alguna de las circunstancias siguientes:

- Descenso significativo del desempeño financiero de la entidad / unidad.
- Fallo significativo en la gestión de riesgos.
- Riesgo para el cumplimiento de objetivos de solvencia.
- Riesgo para el mantenimiento de una base sólida de capital.

b) **Claw - Back:** Se aplicarán sobre el variable liquidado en los tres años anteriores conforme a lo previsto en el procedimiento interno correspondiente, siempre que se den alguna de las circunstancias siguientes:

- Comportamiento desleal o error serio (incumplimiento Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
- Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo en RV.
- Reformulación material significativa de los estados financieros, salvo modificación normativa o valoración.

- Condena penal o sanción administrativa que inhabilite para el ejercicio de funciones bancarias.

c) Otras Remuneraciones:

El Grupo mantiene a disposición de todos sus empleados una serie de beneficios sociales, regulados en el Convenio Colectivo de las Cooperativas de Crédito y en el Estatuto de los Trabajadores, y mejorados o ampliados en acuerdos laborales, relativos a las siguientes materias que son aplicables por tanto, a todos los miembros del colectivo identificado excepto a los consejeros no ejecutivos:

- Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Mejoras socioeconómicas: Bolsa de vacaciones, Remuneración de la cuenta de empleado, exención de determinadas comisiones y otras.
- Permisos, licencias y vacaciones.
- Ayuda de Estudios tanto para los empleados como para los hijos de estos.
- Préstamos sociales y financiación especial.
- Previsión social: se mantendrán los compromisos por pensiones de aquellos consejeros ejecutivos que ostentaran la condición de partícipes del plan de pensiones de la entidad en relación laboral previa al desempeño del cargo.
- Premio a la dedicación.

Específicamente, los consejeros ejecutivos cuentan con otras retribuciones en especie habituales de la alta dirección y que pueden ser de aplicación a los miembros del CI, como son: mejoras en materia de previsión (seguro de vida o accidentes y seguro de salud), vehículo de empresa a disposición del Consejero mediante renting, leasing o cesión de uso.

4.- Ratios entre remuneración fija y variable

El bono anual de variable no superará el 25% de la retribución promedio fija de cada colectivo/puesto, referencia muy por debajo de la máxima permitida en normativa: 100% del componente fijo de la remuneración total de cada individuo, lo que permite cumplir ampliamente la norma.

5.- Criterios en materia de resultados en que se basa el derecho a acciones, a opciones o a los componentes variables de la remuneración

El devengo del variable está sujeto al cumplimiento del objetivo llave: disminución del activo irregular, excluida la venta de carteras, superior a 775 millones de euros. Si la disminución se sitúa entre los 775 y 850 millones de euros se accederá al 20% del incentivo correspondiente según cumplimiento de objetivos, si está entre los 850 y 925 millones de euros se accederá al 50%, alcanzándose el 100% para disminuciones iguales o superiores al 925 millones de euros.

La percepción del variable puede ser dineraria, u optar de forma voluntaria a la percepción como retribución flexible de la parte del variable que corresponda en aportaciones al capital social, en los términos que permite la normativa.

Los incentivos se devengarán anualmente una vez vencido el ejercicio al que se refieran los objetivos y resultados correspondientes, aplicándose con carácter general el diferimiento correspondiente en el momento del cobro a los miembros del colectivo identificado, al menos en un 40 por ciento del elemento de remuneración variable durante un periodo mínimo de tres años.

6.- Principales parámetros y motivación de los posibles planes de remuneración variable y otras ventajas no pecuniarias

Para el colectivo identificado se establecen los siguientes objetivos:

- **Objetivos de Grupo:** Los indicadores considerados estratégicos para el Grupo son: Coeficiente de solvencia CET1 phased in, ratio de eficiencia con amortizaciones, margen de intereses/ATM y número de clientes con más de 15 puntos.

A la hora de establecer los valores de los indicadores que permitan obtener consecuciones individuales del 12,5% o 25%, se han tenido en cuenta también el impacto que su cumplimiento tiene dentro de la política de riesgo del Grupo, analizando otros indicadores primarios como la ratio CET1 (phased in) o la ratio capital total o coeficiente de solvencia (phased in).

Es necesario alcanzar una consecución mínima del 50% para que este apartado aplique como “objetivo logrado”.

- **Objetivos de Unidad:** Definidos por el cumplimiento conjunto de objetivos estratégicos y particulares de la unidad que se dirige, con una ponderación del 30-70.

Como objetivos estratégicos se valorará la mejora en el cumplimiento del Plan Estratégico y el cumplimiento del Plan de Optimización de SSCC.

Como objetivos particulares, se definirán las magnitudes a medir para cada Dirección de primer nivel, alineadas con optimización y eficiencia, cumplimiento de las iniciativas del Plan Estratégico asignadas a cada unidad, objetivos con impacto en indicadores significativos de la evolución del Grupo y objetivos vinculados a la adecuada gestión del riesgo.

- **Objetivos Individuales:** Todas las personas serán valoradas individualmente por el órgano competente o el responsable directo, mediante un cuestionario de evaluación individual. El cuestionario de valoración permitirá determinar la eficacia con que las personas han llevado a cabo su cometido en la organización y el compromiso en el

desempeño de su función, evaluando los resultados, comportamientos y objetivos alcanzados.

En el caso del colectivo identificado, los responsables de valorar a los Consejeros Ejecutivos, así como a los Directores Generales de Auditoría, Cumplimiento Normativo, Control Global del Riesgo y Directores de Staff en dependencia del Consejo son el Consejo de Administración. El resto de la Dirección General y miembros del Comité Dirección BCC es evaluado por el Consejero Delegado.

Cada bloque de objetivos pondera de forma diferente según la responsabilidad del puesto, obteniéndose la consecución global de los objetivos. Los pesos para los miembros del CI se detallan en la siguiente tabla:

	Grupo	Unidad	Individual
Consejeros Ejecutivos	90		10
Direcciones Generales, Comité de Dirección y Primer Nivel	50	40	10

7.- Retribución global de los miembros del colectivo identificado percibida en 2017 durante el periodo en el que han ejercido como colectivo identificado

Honorarios	Primas Asistencia	Retribución fija	Prestaciones Post-Empleo	Otras Remuneraciones
1.375	369	4.177	1.129	332

8.- Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por altos directivos y empleados cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad.

	Personas (EFT)	Honorarios y Primas asist.	Retribución fija	Prestaciones Post-Empleo	Otros	Total
Consejeros	17	1.744	1.393	698	183	4.018
Directivos	13	-	2.177	397	140	2.714
Resto Personal	6	-	607	34	8	649

9.- Remuneración para el ejercicio financiero, divididas en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios

Personas (EFT)	Remuneración Fija	Remuneración Variable
36	7.381	0

10.- Cuantías y la forma de la remuneración variable, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados a las acciones y de otro tipo.

No se ha pagado variable en 2017.

11.- Cuantías de las remuneraciones diferidas pendientes de pago, desglosadas por partes atribuidas y no atribuidas.

No hay remuneraciones diferidas en 2017.

12.- Cuantías de la remuneración diferida concedida durante el ejercicio financiero, pagadas y reducidas mediante ajustes por resultados.

No hay remuneraciones diferidas en 2017.

13.- Pagos por nueva contratación e indemnizaciones por despido efectuados durante el ejercicio financiero, y el número de beneficiarios.

En diciembre se incorpora al Banco D. Nicolás Fontanals de Olano, sin que perciba ningún pago por nueva contratación.

Por otra parte, durante 2017 no se ha realizado ningún despido de personas del colectivo identificado.

14.- Cuantías de las indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio financiero, el número de beneficiarios y el importe máximo de estos pagos abonado a una sola persona.

No se han efectuado despidos a lo largo del ejercicio 2017 de personas del colectivo identificado.

15.- Número de personas que perciben una remuneración de 1 millón EUR o más por ejercicio financiero, desglosado por escalones de 500 000 EUR por lo que respecta a las remuneraciones de entre 1 millón EUR y 5 millones EUR, y desglosado por escalones de 1 millón EUR por lo que respecta a las remuneraciones iguales o superiores a 5 millones EUR.

Número de personas

De 1.000.000 a menos de 1.500.000	1
Total	1

16.- Descripción de las categorías del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo, con independencia del tipo de relación laboral de los empleados que las desempeñen, común o de alta dirección, y el número de personas identificadas en cada una de las categorías.

Conforme a la normativa vigente, los procedimientos para delimitar el perímetro del personal cuya actividad profesional incide de una manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo Cooperativo Cajamar, establecen los criterios para la inclusión como colectivo identificado de los siguientes grupos de empleados, de acuerdo a las normas técnicas de regulación que han de seguir dichos criterios (cualitativos y cuantitativos) recogidos en el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de la Comisión de 4 de marzo de 2014:

- I. Por el cargo que desempeñan (personal directivo).
- II. Por ser tomadores o impulsores de riesgo (crédito, mercado...).
- III. Por ser responsables de las funciones de control independientes (Auditoría Interna, Cumplimiento, Gestión de Riesgos, Recursos Humanos...).
- IV. Otros empleados según baremo retributivo.

Teniendo en cuenta que una misma persona puede ser clasificada en más de una de las categorías establecidas, el total de los criterios aplicados a las 34 personas que durante el 2017 han formado parte del CI se muestra en el siguiente cuadro de distribución:

Total personas del CI	Distribución			
	Por Cargo (I)	Por Riesgo (II)	Por Control (III)	Por Baremo (IV)
34	32	16	3	0

17.- Medidas previstas para ajustar la remuneración en caso de desempeño inferior al esperado.

De acuerdo con la Política de Remuneración del GCC, con carácter general la remuneración variable se devenga y liquida de forma anual, una vez vencido el ejercicio al que se refieren los objetivos y resultados correspondientes, en función de la consecución de una serie de objetivos o resultados cuantitativos/cualitativos y/o individuales/grupales, previamente definidos y adecuadamente informados a los interesados, tanto en el momento de establecerlos como mediante un seguimiento periódico de consecución de los mismos.

Asimismo dispone que la remuneración variable de las funciones de control es independiente de los resultados y objetivos de las unidades de negocio que controlan.

En cualquier caso, la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará 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.

Igualmente, 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 o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

Hasta el cien por cien de la remuneración variable total está sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. En la Política en consecuencia se establecen criterios específicos para la aplicación de las cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas.

En este sentido, de acuerdo con la Política de Remuneración de la Entidad, se aplicarán en su caso, por acuerdo del Comité de Remuneraciones, las siguientes cláusulas malus y clawback al pago de la retribución variable del personal directivo que forma parte del Colectivo Identificado:

a) Malus: Se aplican sobre el variable devengado y no liquidado, perdiéndose cualquier derecho sobre las cantidades devengadas, siempre que se den alguna de las circunstancias siguientes:

- Descenso significativo del desempeño financiero de la entidad/unidad.
- Fallo significativo en la gestión de riesgos.
- Riesgo para el cumplimiento de objetivos de solvencia.
- Riesgo para el mantenimiento de una base sólida de capital.

b) Clawback: Se aplica sobre el variable liquidado en los tres años anteriores, siempre que se den alguna de las circunstancias siguientes:

- Comportamiento desleal o error serio (incumplimiento del Manual Conducta, Blanqueo Capitales y Financiación Terrorismo).
- Ejecución de estrategias personales de cobertura frente al riesgo en retribución variable.
- Reformulación material significativa de los estados financieros, salvo modificación normativa o valoración
- Condena penal o sanción administrativa que inhabilite para el ejercicio de funciones bancarias.

A este respecto, será el Consejo de Administración de la Entidad, a propuesta del Comité de Remuneraciones quien determine que han concurrido circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula.

18.- Descripción de los criterios utilizados en la determinación de la remuneración para tomar en consideración los riesgos presentes y futuros, indicando los riesgos específicos tenidos en cuenta, medidas usadas para valorarlos, el modo en que dichas medidas afectan a la remuneración y, en su caso, los cambios en estos criterios realizados en el ejercicio correspondiente.

La remuneración variable está ligada a un sistema de objetivos compuesto por tres bloques de objetivos – objetivos de grupo, de unidad e individuales- y condicionada al cumplimiento de un objetivo llave.

El objetivo llave, disminución del activo irregular en este ejercicio, fija tres tramos para el acceso al 20%, 50% o 100% de los incentivos. Estos tramos se han establecido tras el análisis del impacto por recuperación de provisiones en la cuenta de resultados y el incremento del coste de personal por pago de incentivos, dentro del umbral de riesgo tolerado por la Entidad.

Los objetivos de grupo quedan determinados por cuatro indicadores: ratio CET 1 phased in, ratio de eficiencia con amortizaciones, margen de intereses sobre ATM, y número de clientes >15 puntos, definidos en tres intervalos de consecución individual para cada uno: 0%, 12,5% o 25%.

Para establecer los valores de los tres primeros, se han tenido en cuenta cómo afectarían los indicadores primarios ajustados al nivel de riesgo establecido por el Grupo, fijando los porcentajes de consecución según el impacto que sobre el presupuesto 2018 tendría un sobrecumplimiento de éste.

Los objetivos de unidad quedan establecidos según la Dirección o área funcional en la que se desarrolla la actividad. Están definidos por objetivos trasversales y objetivos particulares con un peso del 30%- 70% respectivamente.

Los objetivos trasversales han de tener en cuenta la contribución en la mejora del cumplimiento del Plan Estratégico (nivel de consecución en Salida a Bolsa y resto de Ejes-Iniciativas) y en el cumplimiento del Plan de Optimización de SSCC.

Respecto a los objetivos particulares de cada unidad, se definen distintas magnitudes específicas para cada Dirección alineadas con:

- Optimización y eficiencia.
- Cumplimiento de las iniciativas del Plan Estratégico asignadas.
- Objetivos con impacto en indicadores significativos de la evolución del Grupo.
- Objetivos vinculados a la adecuada gestión del riesgo.

Los objetivos individuales valoran el desempeño individual de cada persona mediante un cuestionario de evaluación personal que será elaborado por el órgano competente o el responsable directo, según se establece en el siguiente cuadro:

Puesto a valorar	Responsable de valoración
Consejeros Ejecutivos	Consejo de Administración
Directores Generales de Auditoría, Cumplimiento Normativo, Control Global del Riesgo y Directores de Staff en dependencia del Consejo	Consejo de Administración
Dirección General y resto de Comité Dirección BCC	Consejero Delegado

El cuestionario de valoración permitirá determinar la eficacia con que las personas han llevado a cabo su cometido en la organización y el compromiso en el desempeño de su función, evaluando los resultados, rasgos, comportamientos y objetivos alcanzados.

19.- Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones pagadas durante el ejercicio precedente a los miembros del órgano encargado de supervisar la remuneración, de ser este distinto al consejo de administración.

En la tabla adjunta se informa de las remuneraciones globales que han percibido las personas que han formado parte del Comité de Remuneraciones en este ejercicio por su desempeño en estos puestos:

	Personas	Honorarios	Primas Asistencia	Retribución Especie	Total
Comité de Remuneraciones	4	83	12	0	95

20.- Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por el ámbito de actividad de la entidad de crédito en el que presten servicios según se trate de actividades de “banca de inversión”, “banca comercial”, “área de gestión de activos” y “resto”.

	Personas (EFT)	Honorarios y Primas asist.	Retribución fija	Prestaciones Post-Empleo	Otros	Total
Banca de Inversión	-	-	-	-	-	-
Banca Comercial	36	1.744	4.177	1.129	331	7.381
Gestión de Activos	-	-	-	-	-	-

Resto

- - - - -

21.- Términos en que la junta general de accionistas u órgano equivalente haya aprobado una remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija, indicando el porcentaje máximo fijado, la recomendación emitida por el consejo de administración y el personal afectado por la medida.

No se ha aprobado una remuneración variable superior al 100%.