I N F O R M E

2023

INFORMACIÓN DE REMUNERACIONES

Política de Remuneraciones del Grupo Cooperativo Cajamar

INFORMACIÓN CUALITATIVA

a) Información relativa a los órganos que supervisan la remuneración.

La responsabilidad última de la Política de Remuneraciones del Grupo reside en el Consejo de Administración del Banco quien adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política, siendo responsable de la supervisión de su aplicación.

De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo aprobará el sistema de Remuneración General del Grupo recogido en la Política de Remuneraciones y cualquier modificación de ésta.

El Consejo de Administración ha constituido con carácter permanente un Comité de Remuneraciones, órgano interno de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación, dedicando en todo caso su actividad, entre otros aspectos, a la preparación de las decisiones relativas a las remuneraciones con repercusión en el riesgo y gestión de riesgos de la Entidad, así como a informar respecto de la política general de remuneraciones de los miembros del Consejo y de la alta dirección.

El Comité de Remuneraciones es el órgano que asiste, informa y formula propuestas al Consejo de Administración del Banco en las cuestiones que le son asignadas a estos efectos por los Estatutos y por el Reglamento de dicho Consejo, velando por la observancia de la política retributiva establecida.

Asimismo, en el artículo 6 del Reglamento del propio Comité de Remuneraciones -según el texto vigente a 31 de diciembre de 2023- se regulan las competencias que, como mínimo, tendrá el mismo, las cuales son identificadas seguidamente:

1. Proponer al Consejo de Administración, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas, las propuestas y políticas de remuneración, que estime necesarias, en las materias de su competencia y en especial, la política de remuneración de consejeros, elaborando el preceptivo informe motivado sobre dicha política.

   Dicha política será acorde con el marco general de gobierno corporativo de la sociedad, la cultura corporativa, el tamaño, la naturaleza y alcance de las actividades de la sociedad, la propensión al riesgo, los procesos de gobierno relacionados, así como los objetivos sociales

y relacionados con el medio ambiente. Su contenido será neutral en términos de género y apoyará la igualdad de trato del personal de diferentes géneros.

2. Proponer al Consejo de Administración la retribución individual de las diversas tipologías de miembros del Consejo de Administración y al menos, la de los consejeros no ejecutivos, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, y velar por su observancia.

3. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneración del Grupo Cooperativo Cajamar, en la cual se incluye la relativa a los altos directivos y personal que no perteneciendo a la alta dirección tengan remuneraciones significativas y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte del Grupo; así como las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo sus retribuciones y las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación.

4. Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los miembros del Consejo y alta dirección, verificando que no se realizan pagos a consejeros que no estén previstos en la misma, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la sociedad, proponiendo en su caso, cualquier cambio que se estime necesario, al objeto de contar con una política actualizada y acorde a las mejores recomendaciones nacionales e internacionales en materia retributiva; así como, garantizar que se lleve a cabo una revisión interna de las políticas de remuneración al menos una vez al año.

5. Comprobar la observancia de las políticas retributivas establecidas por la Sociedad. Informar sobre los planes de incentivos y complementos de pensiones correspondientes a toda la plantilla del Grupo.

6. Elevar al Consejo de Administración propuestas relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad de que se trate, que deberá adoptar el Consejo de Administración, teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, inversores y otras partes interesadas de la sociedad, así como el interés público, todo ello sin perjuicio de las funciones encomendadas al comité de riesgos en esta materia.

7. En el marco general de la Política de remuneración vigente en cada momento, y para el caso de que se fijara un sistema de retribución variable, analizar, en su caso, la necesidad de llevar a cabo ajustes ex ante o ex post a las retribuciones variables obtenidas por los miembros del Consejo de Administración y alta dirección, incluida la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneración ya satisfechas; así como, de otros

mecanismos equivalentes o con finalidad similar que pudieran establecerse en el futuro; elevando al Consejo de Administración las correspondientes propuestas al efecto.

8. Revisar, si resulta procedente, los diversos escenarios posibles, para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante posibles eventos internos y externos, pudiendo realizar al efecto pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste ex ante al riesgo, en base a los resultados de riesgo reales.

9. Velar por la transparencia y verificar la información sobre remuneraciones de los miembros del consejo y alta dirección contenida en los distintos documentos corporativos, incluyendo, en su caso, el informe anual de remuneraciones de los consejeros, y los apartados correspondientes del Informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad; así como en otros informes exigidos por la legislación aplicable en materia de remuneraciones y especialmente, en el Informe de Sostenibilidad que formará parte de las Cuentas Anuales de la Sociedad, y a tal efecto, elevar al Consejo cuanta información resulte procedente.

10. Revisar que la información que la Entidad difunde a través de su página web sobre materias que sean competencia del Comité es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones aplicables en cada momento.

11. Participar en las posibles actualizaciones del Reglamento del Consejo de Administración en relación con las materias de su competencia.

12. Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado al Comité.

13. El Comité colaborará con otros Comités cuyas actividades puedan tener un impacto en la definición y el correcto funcionamiento de las políticas y prácticas de remuneración, especialmente con el Comité de Riesgos, al objeto de garantizar que la política de remuneración sea coherente y promueva una gestión de riesgos adecuada y eficaz. Así mismo, el Comité facilitará la información apropiada al respecto, al Consejo de Administración y en su caso, a la Junta General de accionistas.

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 -a propuesta del Comité de Nombramientos-, de entre aquellos consejeros que no desempeñen funciones ejecutivas, y debiendo estar calificados como independientes, al menos, dos de sus miembros 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.

La presidencia del Comité será desempeñada por uno de los consejeros independientes que formen pare del mismo y deberá contar con un perfil y experiencia adecuados para desempeñar las tareas correspondientes a la presidencia y organización del Comité de Remuneraciones.

A la fecha de este informe, el Comité de Remuneraciones está compuesto por cuatro miembros del Consejo de Administración, todos ellos tienen la condición de consejeros no ejecutivos, siendo tres de ellos independientes, incluida la Presidenta.

Cargo	Nombre y Apellidos
Presidenta	Doña Ana Núñez Álvarez
Vocal	Don Antonio de Parellada Durán
Vocal	Don Antonio José Carranceja López de Ochoa
Vocal	Don Luis Francisco Fernández-Revuelta Pérez

De acuerdo con 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.

El número de reuniones mantenidas por el Comité de Remuneraciones se regulan conforme a lo dispuesto en el art. 13 del Reglamento del Comité de Remuneraciones de BCC, que establece que dicho Comité se reunirá, de ordinario y siempre en función de las materias y necesidades concretas de cada ejercicio, al menos tres veces al año, y asimismo cada vez que lo convoque su Presidenta o lo soliciten dos de sus miembros. La Presidenta 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.

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

Entre las cuestiones tratadas se destacan:

- Propuesta de modificación del Reglamento del Comité de Remuneraciones.
- Evaluación de las políticas retributivas.

- Propuesta de modificación de la Política de Remuneración de Consejeros.
- Propuestas de retribución variable para el Colectivo Identificado.
- Actualización del Colectivo Identificado.
- Mejora en el sistema de retribución para puestos de la red comercial.
- Actualización del sistema de retribución variable para el ejercicio 2023.
- Propuesta de mejora de las condiciones de financiación social.
- Propuesta relativa a la ratificación del límite del 200% del componente variable de la remuneración del Colectivo Identificado, respecto al fijo.
- Propuesta de modificación de la política retributiva general, en base a las recomendaciones recibidas en la última evaluación de la misma.
- Acuerdo final sobre el Plan de prejubilaciones.
- Registros retributivos.
- Actualización del Esquema de honorarios del Consejo de Administración de BCC.
- Modificación de la Política de Remuneraciones.
- Análisis de las ofertas para la realización del benchmark retributivo del Colectivo Identificado.
- Análisis del feedback recibido del JST sobre requerimientos relativos a Gobernanza.
- Resultado de la aplicación del presupuesto extraordinario para la mejora de la remuneración de los directores de oficina.
- Designación de experto independiente para Evaluación anual 2023 de Políticas de Remuneración.
- Propuesta de prejubilación para cuatro miembros del Colectivo Identificado.
- Sistema de retribución variable para el ejercicio 2024.
- Informe de benchmark retributivo de Alta Dirección y Consejo de Administración de Banco de Crédito Social Cooperativo, SA.
- Propuesta económica relacionada con los incrementos derivados de los Convenios Colectivos.

Así mismo, durante dicho ejercicio, tuvo lugar la celebración de una Sesión Conjunta entre el Comité de Nombramientos y el Comité de Remuneraciones, en la cual se trataron los siguientes aspectos: i) Información sobre el análisis llevado a cabo por experto externo respecto de la evaluación realizada por el BCE en materia de gobernanza interna y ii) Propuesta relativa a la aprobación de un Plan de acción sobre aspectos de gobernanza contemplados en el escrito PRES 2022.

Otros estamentos del grupo con funciones sobre la política y prácticas de remuneración son:

- CONSEJERO DELEGADO: Por delegación del Consejo de Administración, le corresponde la revisión de los sistemas retributivos de personal directivo no perteneciente a alta dirección.

- COMITÉ DE DIRECCIÓN: Le corresponde el desarrollo y toma de decisiones en relación con las políticas y acciones estratégicas de cada División, encaminadas a alcanzar los objetivos establecidos por la Alta Dirección. Sus funciones principales en este ámbito son las siguientes:

    - Asesorar al Consejo de Administración y a la Dirección General en las tareas de Alta Dirección.
    - Supervisar y controlar el cumplimiento de las decisiones emanadas de los órganos superiores.
    - Analizar la información de más alto interés estratégico para el Grupo.
    - Seguimiento y Control del Plan Estratégico.
    - Coordinación de la Dirección.

- COMITÉ DE RECURSOS: Tiene atribuidas las funciones de coordinación y seguimiento de la dotación de recursos del Grupo, contando entre sus funciones principales las siguientes:

    - Coordinación de la dotación de los recursos necesarios para el buen funcionamiento del Grupo.
    - Establecimiento de criterios de racionalización del gasto y de política organizativa.
    - Aprobar el dimensionamiento del Grupo referente a la solicitud de nuevos cargos, ampliación de personal, etc.
    - Aprobar los incrementos retributivos de la plantilla.
    - Aprobación del presupuesto de gastos de explotación.

- DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS: Se encarga de asesorar y proponer los sistemas y procedimientos de retribución en consonancia con las mejores prácticas y la estrategia organizativa, aplicando operativamente los propios sistemas y procedimientos una vez aprobados.

- COMITÉS Y DIRECCIONES DE CONTROL: Las funciones de control interno competentes, es decir, las direcciones generales de Auditoría Interna, y Control, así como los Comités de Auditoría, Riesgos, Nombramientos y de Remuneraciones, participarán activamente, cada uno en el ámbito de sus respectivas funciones, en la evaluación de la Política, del sistema y de las prácticas de remuneración del Grupo.

  Respecto a la determinación de la remuneración variable correspondiente a los miembros del colectivo identificado, la Dirección de Recursos Humanos, una vez contrastada la consecución de objetivos anuales y las cantidades a abonar en metálico correspondientes al diferimiento de la remuneración de años anteriores, compartirá el informe con la Dirección de Control quien realizará una evaluación independiente del cumplimiento del objetivo llave y del resto de objetivos aplicables a los miembros del colectivo identificado.

Asimismo, evaluará si se han dado circunstancias objetivas que se correspondan con alguna de las situaciones detalladas en el apartado 7.2.6 (Ajuste ex post) o si ha habido conductas irregulares de algún miembro del colectivo identificado que haya provocado la asunción de riesgos para el Grupo, sin el conocimiento previo de éste, o que hayan tenido un efecto negativo material sobre la cuenta de resultados de cualquiera de los años a los que afecta la cláusula "clawback", proponiendo en su caso el porcentaje de reducción aplicable a la remuneración variable.

Además, la Dirección General de Auditoría se encargará de informar al Comité de Auditoría de cualquier irregularidad cometida por los miembros del colectivo identificado como consecuencia de infracciones laborales o de las normas internas de conducta, que pudieran tener incidencia en la consecución de los objetivos fijados en los sistemas de remuneración variable.

El Informe de cumplimiento de objetivos del colectivo identificado elaborado por la DG Control una vez ratificado en el Comité de Riesgos, se elevará al Comité de Remuneraciones que, junto con la decisión del Comité de Auditoría en caso de irregularidad en la conducta de algún miembro del colectivo identificado, lo elevará al Consejo de Administración para adoptar las decisiones oportunas en materia de la remuneración variable de este colectivo.

- COMITÉ DE RIESGOS: Colabora para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales asesorando al Consejo de Administración sobre la propensión global al riesgo, actual y futura, y su estrategia en este ámbito, y asistiéndole en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia.

  En este sentido, este Comité examinará, sin perjuicio de las funciones del Comité de Remuneraciones, si los incentivos previstos en el sistema de remuneración tienen en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y período de generación de beneficios.

  Para el adecuado ejercicio de sus funciones, el Banco garantizará que el Comité de Riesgos pueda acceder sin dificultades a toda la información relevante y a los datos necesarios para desempeñar su función, especialmente, a la información sobre la situación de riesgo del Banco y, si fuese necesario, a la unidad de gestión de riesgos y a asesoramiento externo especializado.

Adicionalmente, la Política de Remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación interna central e independiente, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función de supervisión.

La evaluación de la política aplicada en 2023 se ha encargado a un experto independiente.

Alcance y principios de la Política de Remuneración del Grupo Cooperativo Cajamar

El establecimiento de la Política tiene como objetivo último y fundamental documentar las normas y prácticas de remuneración aplicables al Grupo, de forma coherente con la promoción de una gestión del riesgo adecuada y eficaz, y en condiciones exhaustivas y proporcionadas a su tamaño, naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al modelo empresarial y a las actividades del Grupo.

El Grupo desarrolla exclusivamente sus actividades en España, por lo que la Política resulta de aplicación solo y en todo el territorio nacional.

En un ámbito de aplicación objetivo, la Política se extiende a todas las retribuciones en efectivo o en especie que por cualquier concepto reciban los miembros del consejo, alta dirección y personal del Grupo, incluidos los salarios, dietas, las retribuciones variables a corto y a largo plazo, las prestaciones postempleo y los beneficios discrecionales por pensiones, así como otras prestaciones a largo plazo e indemnizaciones por cese (o blindajes).

Además, el Grupo Cooperativo Cajamar consolida en su perímetro prudencial con otras entidades no financieras, pero sobre las que participa mayoritariamente y a las que hace extensiva los principios generales de la Política.

Por tanto, la Política se aplicará a todos la plantilla del Grupo Cooperativo Cajamar, sin perjuicio de las políticas retributivas formalizadas por las distintas filiales sujetas a requisitos de remuneración específicos de acuerdo con lo indicado anteriormente.

Con carácter general estarán sujetos a la Política todos los miembros del Consejo de Administración, incluidos los consejeros ejecutivos, la alta dirección y personal del Grupo, distinguiendo en la fijación de los sistemas de remuneración entre los miembros del Consejo, los miembros del "Colectivo Identificado" y el resto de la plantilla tanto de las entidades financieras del Grupo como de las empresas participadas por éste.

Para la identificación del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo del Grupo, se establecen los siguientes grupos de personas, observándose la normativa que han de seguir dichos criterios (cualitativos y cuantitativos) recogidos en la LOSS y en el Reglamento Delegado 2021/923:

- Por el cargo que desempeñan (personal directivo).
- Por ser tomadores o impulsores de riesgo (crédito, mercado…).
- Por ser responsables de las funciones de control independientes (Auditoría Interna, Control, Cumplimiento, Gestión de Riesgos, Recursos Humanos…).
- Otro personal según baremo retributivo.

Habida cuenta de la anterior categorización, una misma persona puede formar parte del Colectivo Identificado por razón de su pertenencia a una o más categorías de las señaladas, de tal forma que su salida o cese en una de las categorías no implicará su salida del Colectivo Identificado si sigue perteneciendo a otra/s de las categorías que lo componen.

Partiendo de dicha categorización, el Comité de Remuneraciones del Banco, en su condición de entidad cabecera del Grupo, propondrá al Consejo de Administración la designación de las personas que en cada momento integran el Colectivo Identificado y mantendrá actualizada puntualmente la lista de dichos integrantes. El Comité de Remuneraciones podrá delegar en la Dirección de Recursos Humanos tanto la designación de los integrantes como el mantenimiento actualizado de la lista, previo informe favorable de la Dirección de Cumplimiento Normativo a cualesquiera modificaciones que Recursos Humanos se proponga realizar sobre el Colectivo Identificado en el ejercicio de dicha delegación.

b) Información relativa a la concepción y estructura del sistema de remuneración del personal identificado.

Personal Identificado- Criterios y particularidades de las remuneraciones

El Grupo considera la Política como un elemento esencial para cumplir su misión, toda vez que una compensación justa y alineada con la estrategia es un factor clave para la motivación del personal y permite, por ende, que estos puedan, con su desempeño, ofrecer soluciones y servicios de calidad a los socios y accionistas y contribuir al desarrollo económico de nuestro entorno.

Los elementos principales del sistema de remuneración son la retribución fija y la variable. La retribución fija remunera la asunción de responsabilidades atendiendo a principios de equidad, tanto interna como externa, y constituirá una parte relevante de la compensación total.

Asimismo, la retribución variable aplicará para todo el personal y será el reflejo de un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido. Debe, por tanto, garantizar una gestión prudente de los riesgos y estar vinculada a un sistema de objetivos previamente fijados. Ambos componentes estarán debidamente equilibrados.

La Política y las prácticas de remuneración del Grupo se basan en los siguientes principios generales:

- Atraer y fidelizar a los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional del personal y la mejora continua, permitiendo su propio desarrollo y la creación de valor para la organización.

- La promoción de una gestión del riesgo adecuada y eficaz, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo, de forma coherente con el marco de propensión al riesgo que recoge, entre otros, los riesgos de capitalización, crédito liquidez, medioambientales, sociales y de gobernanza ("ESG").
- La compatibilidad de la política con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo.
- La coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- La evitación de conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna mediante criterios objetivos que permitan valorar el nivel retributivo de forma justa en función de los diferentes colectivos, puestos y responsabilidades de la organización, velando por la no discriminación de género mediante la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.
- Velar por una correcta equidad externa, considerando la posición del Grupo en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y los diferentes indicadores de negocio, solvencia, eficiencia y resultados, para poder establecer una correlación competitiva frente a entidades de referencia.
- La información transparente de la Política y las prácticas de remuneración.
- El personal que ejerza funciones de control dentro de la entidad de crédito será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- El Consejo de Administración, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la Política de Remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación.
- La remuneración de la alta dirección encargada de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el comité de remuneraciones.
- Se distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la remuneración fija y de la variable.
- La configuración del paquete retributivo estará integrada por un conjunto de instrumentos que tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Entidad como de sus profesionales.
- La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.
- La remuneración fija deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.

- La remuneración variable deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.
- Velar porque todos los aspectos de la política de remuneración sean imparciales en cuanto al género, incluidas las condiciones de concesión y pago de la remuneración.

El sistema de remuneración de los miembros del Colectivo Identificado está alineado con la Política de Remuneración general del Grupo, cumpliéndose la normativa y tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados. Dicho sistema consta de:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de la persona, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Beneficios sociales, incluida la participación en los excedentes de la empresa (artículo 27 del Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito) y remuneración en especie.
- Una remuneración variable, que podrá ser anual o plurianual, vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.

Por su parte, la retribución fija de los consejeros o 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.

Adicionalmente a lo anterior, la retribución fija de los consejeros ejecutivos, directores generales y asimilados, se estructura en dos complementos distribuidos de la siguiente forma: (i) salario base, que recogerá el 75 por 100 de su retribución anual, y (ii) complemento dirección, que recogerá el 25 por 100 de su retribución anual.

Además de los beneficios sociales y retribución en especie comunes a toda la plantilla, los siguientes miembros del Colectivo Identificado tienen vehículos en renting: Consejero Delegado, presidente, consejeros ejecutivos, directores y subdirectores generales.

En el caso de la alta dirección, consejeros y dirección general, los importes de retribución fija serán, en todo caso, revisados periódicamente en sede del Comité de Remuneraciones 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 la dirección de primer nivel corresponde al Comité de Remuneraciones. El Comité de Remuneraciones o, en su caso, el Consejero Delegado podrán elevar al Consejo de Administración las propuestas que consideren oportunas.

El resto de los miembros del Colectivo Identificado se rige por el sistema de retribución general para puestos de responsabilidad.

El sistema de 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. Además, la retribución fija es la parte más relevante de la remuneración.

Conforme a todo lo anterior, se persigue una política de compensación total orientada a impulsar comportamientos que aseguren la generación de valor a largo plazo y la sostenibilidad de los resultados en el tiempo.

La Política de Remuneración basa su estrategia de atracción y retención del talento en facilitar a los profesionales la participación en un proyecto social y empresarial distintivo, en la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y en unas condiciones competitivas de compensación total.

Se apuesta por una política retributiva cuya capacidad de atracción y retención del talento se fundamente principalmente en la suma de remuneración fija y beneficios sociales como elementos más competitivos.

El sistema de promoción se basa en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso, y los méritos de los profesionales de forma sostenida en el tiempo.

Como parte de la política de compensación total, se establece un sistema de retribución variable vinculado a un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, que premia solo niveles de desempeño extraordinarios. Garantizará en todo momento, una gestión prudente de los riesgos y estará vinculado a un sistema de objetivos previamente fijados.

Los criterios aplicados para la medición de resultados y el ajuste ex ante y ex post al riesgo establecida para los Consejeros Ejecutivos del Grupo, así como para la Alta Dirección del Banco estará sujeta a las condiciones establecidas en la Política Retributiva general del Grupo para el colectivo identificado y los tomadores de riesgo.

En la medida en que la remuneración esté vinculada a resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados individuales, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, y los resultados globales del Grupo.

El Comité de Remuneraciones fijará anualmente los indicadores y métricas vinculadas a los resultados financieros para acceder, total o parcialmente, al devengo y liquidación de la retribución variable.

Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios, garantizando que la retribución variable no limitará la capacidad de reforzar la solidez de la base de capital.

Con carácter general, la remuneración variable se devengará y liquidará de forma anual una vez vencido el ejercicio al que se refieran 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 estos.

El cobro de variable en un ejercicio no es ni genera ningún derecho adquirido para el miembro del colectivo identificado.

La remuneración variable a percibir por el personal identificado estará sujeta al diferimiento que establece la normativa sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad establecido en la Política del Grupo.

Además, no se percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional.

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.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual, 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 estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. Estará sujeta a la aprobación del Comité de Remuneraciones, la aplicación de las correspondientes cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación de retribuciones ya satisfechas “clawback”), establecidas por la Política del Grupo.

En cualquier caso, la remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.

Entre las cuestiones tratadas por el Comité de Remuneraciones y enumeradas en el apartado a) del presente informe durante el ejercicio 2023, destacamos las siguientes:

- Sistema de desvinculación incentivada aprobado para los miembros del colectivo identificado del Grupo: los miembros del Colectivo Identificado del Grupo con relación laboral, ordinaria o especial de alta dirección, podrán acogerse a cualesquiera esquemas de desvinculación (e.g. despidos colectivos o planes de "prejubilación") aplicables con carácter general a la plantilla del Grupo, en los términos aprobados por los órganos sociales del Grupo Cooperativo Cajamar tras la negociación, en su caso, entre éste y los representantes de los trabajadores. Asimismo, y en términos similares a los esquemas anteriores dirigidos a todo el personal del Grupo, el Grupo Cooperativo Cajamar podrá aprobar unilateralmente planes de desvinculación dirigidos a los miembros del Colectivo Identificado que cumplan determinados requisitos en cuanto a la relación con la Entidad y edad, siendo necesario que no resten más de diez años para poder alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria.

- Sistema de retribución variable para el ejercicio 2023, por el que se incorporan los beneficios discrecionales de pensiones como elemento retributivo del variable, de manera que en caso de cumplimiento parcial o total de los objetivos definidos para el personal identificado miembro del Comité de Dirección y para los consejeros partícipes del sistema general de pensiones del Grupo, la retribución variable que corresponda será destinada en primera instancia a beneficios discrecionales por pensiones para cubrir el importe equivalente al 20 por ciento de las aportaciones realizadas al sistema general de pensiones.

El Grupo garantiza que el personal de las funciones de control interno sea remunerado con independencia de las actividades que supervisa, estableciendo en unos de los principios generales de la Política de Remuneración del Grupo Cooperativo Cajamar, *que la remuneración variable de las funciones de control será independiente de los resultados y objetivos de las unidades de negocio que controlan*. Por ello, cuentan con un mayor peso de los objetivos cualitativos relacionados con sus funciones para garantizar su independencia frente a los resultados y objetivos de las áreas de negocio que supervisan.

La retribución variable no está garantizada, dado que no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración. Además, no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital. No obstante, la remuneración variable garantizada se admite con carácter excepcional, de acuerdo con el artículo 34.1.e) de la LOSS, sólo cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida, limitándose al primer año de empleo.

Respecto a las indemnizaciones por despido, se contempla que los pagos por resolución anticipada de contratos se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados o conductas indebidas. Por tanto, los importes indemnizatorios se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y les será de aplicación a aquellos que tengan la consideración de retribución variable

conforme a normativa, los criterios de la misma en cuanto a cláusulas malus y clawback, pagos en instrumentos, la ratio de remuneración fija sobre variable y diferimiento

Además no se concederán indemnizaciones por despido en ninguno de los siguientes supuestos:

- Cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la extinción inmediata del contrato o el despido del miembro del Colectivo Identificado.
- Cuando el miembro del Colectivo Identificado dimita voluntariamente con el objetivo de ocupar un puesto en una entidad jurídica distinta.

c) Descripción de la forma en que se tienen en cuenta los riesgos actuales y futuros en los procesos de remuneración

El Comité de Remuneraciones fijará anualmente los indicadores y métricas vinculadas a los resultados financieros para acceder, total o parcialmente, al devengo y liquidación de la retribución variable.

Para ello, se atendrá a los siguientes principios:

- 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 de la entidad de crédito.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad de crédito y sus riesgos empresariales.
- Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, así como del riesgo resultante de la venta abusiva de productos y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios, garantizando que la retribución variable no limitará la capacidad de reforzar la solidez de la base de capital
- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- La remuneración variable de las funciones de control será independiente de los resultados y objetivos de las unidades de negocio que controlan.

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 y no estará en ningún caso garantizada.

Con carácter general, la remuneración variable se devengará y liquidará de forma anual una vez vencido el ejercicio al que se refieran 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 estos. El cobro de variable en un ejercicio no es ni genera ningún derecho adquirido para el empleado.

La remuneración variable se pagará 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, pudiendo la Entidad, a estos efectos, retener la totalidad o parte de la misma.

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 estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. En dichos criterios se recogerán, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

Los órganos correspondientes del Grupo velarán porque el cumplimiento de objetivos se desarrolle en un marco normativo adecuado. Por ello, el Comité de Control tiene la potestad de sancionar cualquier mala práctica, comportamiento inadecuado o incumplimiento, mediante penalizaciones sobre la retribución variable.

Queda terminantemente prohibida la utilización de estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

La remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que faciliten el incumplimiento de la normativa de ordenación y disciplina.

d) Ratios entre remuneración fija y variable

Una de las premisas de la política retributiva del Grupo es que la retribución fija constituya un importe relevante de la compensación total.

Por lo que respecta al Colectivo Identificado, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.g) de la Ley 10/2014, se ha establecido como parte de su política retributiva, que la remuneración variable de estos profesionales se encuentre limitada al importe de su remuneración fija total, salvo que la Junta General acuerde elevar este límite a dos veces la retribución fija total, tal y como prevé la citada Ley.

A estos efectos, en la Junta General de 7 de mayo de 2019 se aprobó un nivel de remuneración variable superior al 100% del componente fijo de la remuneración total, con el límite del 200%, para el Colectivo Identificado.

Durante el ejercicio 2023 el Comité de Remuneraciones, tras verificar que las condiciones y circunstancias que justificaban la aprobación de una ratio superior no habían variado, se propuso de nuevo a la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de mayo de 2023, la ratificación del acuerdo adoptado en 2019 por el que se elevaba la ratio al 200 por 100, basándose en el informe de recomendación pormenorizada aprobado por el Consejo de Administración de 26 de marzo de 2019.

En cualquier caso, el porcentaje de ratio efectiva de retribución variable concedida en 2023 sobre la retribución fija concedida a los miembros del Colectivo Identificado en dicho ejercicio no supera el 15 por 100, salvo la del Consejero Delegado, si bien incluso la retribución variable plurianual no superaría el 100 por 100 de su retribución fija.

e) Descripción de la forma en que la entidad trata de vincular los resultados observados durante un período de evaluación de resultados con los niveles de remuneración.

Cada año el Consejo de Administración, previo visto bueno del Comité de Remuneraciones, aprobará el sistema de retribución variable que aplicará en el ejercicio para los miembros del colectivo identificado, detallando los objetivos y métricas para su consecución, los bonos de referencia o el porcentaje de variable correspondiente, los ajustes y diferimientos del pago conforme a los principios recogidos en la Política de Remuneraciones.

Una vez aprobado se comunicará a todas las personas beneficiarias del mismo.
Los bonos de referencia se aplicarán para cada posición, salvo en aquellos casos que tuviesen reconocido, bien contractualmente bien por condiciones acordadas en el órgano competente, un bonus de referencia superior al fijado para su posición, en cuyo caso se aplicará este último.

En casos excepcionales, debidamente justificados, podrá asignarse una gratificación puntual para determinadas personas/colectivos, que en el caso de afectar a miembros del Colectivo Identificado deberá ser aprobado por el Consejo previo visto bueno del Comité de Remuneraciones.

El esquema que aplica a la Dirección General en 2023 queda definido por:

- Objetivo llave relacionado con la disminución del Activo Irregular, cuyo cumplimiento en un rango del 50% - 100%, permitirá la concesión en el ejercicio del 50% - 100% del variable.
- Objetivos cuantitativos que se componen de:
  - *Objetivos de Grupo*: cumplimiento a nivel de Grupo de 5 magnitudes estratégicas: Ratio CET1 phased in, ratio de eficiencia recurrente, margen bruto recurrente sobre ATM, Ratio de Riesgo Vencido (15-30 días) y Reducción de la Huella de Carbono (alcance 1 y 2). Es necesario un cumplimiento mínimo del 50% para su cumplimiento.
  - *Objetivos de Unidad*: Indicadores específicos de la unidad que dirige.
  - *Criterios ESG:* Bonificarán o penalizarán para cada unidad que tiene definidos estos objetivos con un 10% el cumplimiento final de los objetivos.

Los objetivos cualitativos quedan definidos por:

- *Valoración Individual:* donde el responsable tendrá en cuenta distintos aspectos del desempeño de la persona. La evaluación del desempeño de los miembros del Comité de Dirección, a excepción de las funciones de control, las realizará el Consejero Delegado.

  La evaluación de los responsables de las funciones de control independientes, direcciones generales de Auditoría Interna y Control las realizará los Comités de Auditoría y Riesgos respectivamente.

- Claúsulas malus: con penalizaciones que pueden llegar hasta el 100% de los incentivos por malas prácticas, mala gestión de reclamaciones de clientes, o mala calidad en la gestión del activo.

Cada uno de estos bloques de objetivos, grupo, unidad y cualitativos, se ponderan de forma diferentes para los miembros del Comité de Dirección que no ostentan las funciones de control y los miembros de dicho Comité que desempeñan las funciones de control del Grupo. En el primer caso se ponderan con mayor peso el cumplimento de los objetivos de Grupo respecto al de las funciones de control.

En caso de cumplirse, parcial o totalmente, los objetivos definidos para los Directores Generales y otro personal directivo del Comité de Dirección miembros del Colectivo Identificado, la retribución variable que corresponda será destinada en primera instancia, a beneficios discrecionales de pensiones, teniendo en cuenta los siguientes términos:

- La cuantía de la retribución variable que se destinará anualmente a beneficios discrecionales de pensiones será equivalente al 20% de las aportaciones realizadas a favor de cada persona de este colectivo al sistema general de pensiones del ejercicio anterior.
- A efectos del cálculo de dicho 20% de las aportaciones realizas en el sistema general de pensiones, se tendrán en cuenta las contribuciones realizadas en el plan de empleo y en las pólizas vinculadas al mismo.
- En caso de que el importe de retribución variable devengada por la persona no sea suficiente para cubrir el importe equivalente al 20% de las aportaciones realizadas al sistema general de pensiones, se aportará la cantidad íntegra de retribución variable a esta finalidad de beneficios discrecionales de pensiones.
- Estos beneficios discrecionales computarán, a efectos de diferimiento e instrumentación, respecto de los porcentajes correspondientes a la retribución variable total de la persona y quedarán sujetos a las cláusulas de reducción (malus) y recuperación (clawback) previstas en la presente Política para los componentes de retribución variable.
- La liquidación y abono de los beneficios discrecionales de pensiones se llevará a cabo conforme a lo establecido en la normativa aplicable y las disposiciones de los organismos competentes.

Al variable resultante por el cumplimiento de los objetivos fijados en este ejercicio 2023 le es de aplicación el principio de proporcionalidad establecido por la Política del Grupo, no activándose el esquema de pagos en instrumentos ni el de diferimiento. Por tanto, el variable se distribuirá entre los beneficios discrecionales correspondientes y un abono en metálico si correspondiera.

El esquema que aplica a los consejeros del colectivo identificado participes del plan de pensiones del Grupo se basa en beneficios discrecionales por pensiones sujetos al cumplimiento del objetivo llave y de los objetivos de Grupo en las mismas condiciones descritas anteriormente y que aplican a la alta dirección.

Respecto al CEO, se ha establecido un esquema plurianual de objetivos, 2022-2024, donde se considera la evolución de 6 indicadores clave en la evolución del Grupo. El Consejo de Administración podrá penalizar o bonificar hasta un 10% del incentivo anual devengado según el cumplimiento de indicadores ASG del Grupo.

Esta propuesta de retribución variable queda sujeta a las posibles reducciones estipuladas por ajustes expost de las remuneraciones establecidas en la Política Retributiva del Grupo, que serán debidamente valorados por el Consejo de Administración en la revisión del cumplimiento de estos objetivos, a realizar en el segundo cuatrimestre de 2024.

Para su cobro se establecerán mecanismos de diferimiento del 50% del incentivo devengado durante los 5 años siguientes, así como la retención del otro 60% diferido y su instrumentación en productos financieros. El posible abono anual del 10% se producirá siempre que siga la vinculación del CEO al Grupo mediante alguna relación laboral o mercantil.

f) Descripción de la forma en que la entidad trata de ajustar la remuneración para tener en cuenta los resultados a largo plazo.

Tal y como establece la normativa, la Entidad debe fijar y aplicar la Política de Remuneración conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades financieras con el perfil de riesgo de cada individuo, el perfil de riesgo de la Entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

Dentro de la propia Entidad, cabe una aplicación proporcionada de los principios para cada colectivo. Las categorías del personal con impacto material en el perfil de riesgo de la Entidad deben cumplir más estrictamente con los principios que tratan de gestionar el riesgo que su actividad conlleva.

De esta forma, la Entidad podrá determinar en cada momento según estime oportuno la aplicación del principio de proporcionalidad entre las distintas categorías del personal identificadas por su incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad, para lo cual la Entidad tendrá en cuenta, entre otros, criterios como su tamaño, organización interna y naturaleza, ámbito y complejidad de sus actividades, además del rango jerárquico, volumen y proporción del componente variable del paquete retributivo con respecto al componente fijo, la magnitud de la obligación que puede asumir un generador de riesgo en nombre de la institución, y las características de la línea de negocio de la Entidad en la que el miembro del colectivo identificado presta sus servicios.

A estos efectos, en aplicación del citado principio, la Entidad ha determinado neutralizar los requisitos de diferimiento y pago en instrumentos, regulados en la Política del Grupo, para aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no supere los 50.000 euros brutos.

Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad, la Política Retributiva del Grupo establece los siguientes mecanismos para ajustar la remuneración variable a los resultados a largo plazo de los miembros del Colectivo identificado:

I.PORCENTAJES Y PERIODOS DE DIFERIMIENTOS

Con carácter general, la retribución variable del Colectivo Identificado está sujeta a los porcentajes y plazos de diferimiento establecidos en la normativa.

II. PAGO EN INSTRUMENTOS FINANCIEROS Y PERIODOS DE RETENCIÓN

Con carácter general, la retribución variable del Colectivo Identificado está sujeta a la entrega mediante instrumentos financieros en los términos establecidos en la normativa.

III. PROHIBICIÓN DE OPERACIONES DE COBERTURA

No se podrán utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de alineación con la gestión sana de los riesgos que fomentan sus sistemas de remuneración.

En concreto, los miembros del Colectivo Identificado no podrán realizar operaciones de cobertura de ningún tipo ni contratar ningún seguro sobre la retribución variable que haya sido diferida y que esté pendiente de abono conforme a la Política de Remuneración del Grupo

IV. AJUSTES EXPOST DE LAS REMUNERACIONES

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.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la Entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración (“malus”) o de recuperación (“clawback”) de retribuciones ya satisfechas.

El Grupo ha establecido las siguientes cláusulas de malus y clawback que podrán aplicar hasta el 100 por 100 de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el miembro del Colectivo Identificado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

V. CLÁUSULA DE MALUS

La retribución variable diferida, tanto en metálico como en instrumentos, que se encuentre pendiente de abono, podrá ser objeto de reducción por parte de la Entidad si, durante el periodo hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando esté en vigor una exigencia o recomendación de la autoridad competente a la Entidad de restringir su política de distribución de dividendos.

2. Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de un cambio normativo y siempre que, de acuerdo con la citada reformulación, resultase una retribución variable a liquidar inferior a la inicialmente devengada o no hubiera procedido el pago de retribución alguna de acuerdo con el sistema de retribución variable de la Entidad.

3. Si el devengo de la retribución variable se debió a unos objetivos cuyo cumplimiento se alcanzó como consecuencia, directa o indirecta, de:

   - Una actuación fraudulenta por parte del miembro del Colectivo Identificado.
   - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o, en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de consejero por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, o la concurrencia de los presupuestos necesarios para que la Entidad pueda ejercitar la acción social de responsabilidad contra él.
   - Que el miembro del Colectivo Identificado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
   - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por un incumplimiento grave y doloso de alguna de las normas internas de la Entidad que, en su caso, le resulten de aplicación.
   - Que el miembro del Colectivo Identificado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la LOSS, clasificadas como graves o muy graves.
   - Las sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos.
   - Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

4. Si como consecuencia de una gestión imputable al miembro del Colectivo Identificado se da alguna de las siguientes circunstancias:

   - El incumplimiento de las ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
   - El incumplimiento de las ratios de liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
   - Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo de Administración.

- Que no se cubran los costes operativos de la Entidad por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad, o por una unidad de negocio o de control del riesgo.
- El incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.

VI.CLÁUSULA DE CLAWBACK

La retribución variable ya satisfecha, tanto en metálico como en instrumentos, a los miembros del Colectivo Identificado, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte de la Entidad cuando durante el periodo de diferimiento y el periodo de retención de los instrumentos aplicables a la remuneración variable concedida por el desempeño de un determinado año, con independencia de su procedimiento de abono conforme a la presente Política, se ponga de manifiesto que el cobro y, por tanto, la no aplicación de los mecanismos de ajuste, se ha producido en base a alguna de las actuaciones descritas en los puntos 2 a 4 del apartado anterior.

Asimismo, se recuperará la retribución variable cuando se ponga de manifiesto que el cobro de la misma se ha producido total o parcialmente en base a cualquiera de las siguientes causas:

- Falsedad o inexactitud grave que quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta.
- Afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado.
- Otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Entidad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.
-

g) Descripción de los principales parámetros y la motivación de los posibles planes de remuneración variable y otras ventajas no pecuniarias.

El sistema de remuneración de los miembros del Colectivo Identificado está alineado con la Política de Remuneración general del Grupo, cumpliéndose la normativa y tomando en consideración el contexto de coyuntura y resultados. Dicho sistema consta de:

- Una remuneración fija basada en el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de la persona, que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Beneficios sociales, incluida la participación en los excedentes de la empresa (artículo 27 del Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito) y remuneración en especie.
- Una remuneración variable, que podrá ser anual o plurianual, vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y a una gestión prudente de los riesgos.

Además de los beneficios sociales y retribución en especie comunes a toda la plantilla, los siguientes miembros del Colectivo Identificado tienen vehículos en renting: consejero delegado, presidente, consejeros ejecutivos, directores generales y subdirectores generales

Se apuesta por una política retributiva cuya capacidad de atracción y retención del talento se fundamente principalmente en la suma de remuneración fija y beneficios sociales como elementos más competitivos, también se complementa con una retribución variable compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector. El desarrollo práctico de los planes de remuneración variables se han diseñado con los siguientes objetivos:

- Prevenir una excesiva asunción de riesgos;
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo;
- Prevenir los posibles conflictos de interés; y
- Motivar y reforzar la consecución de resultados de la Entidad.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas del Grupo para con sus consejeros a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la Entidad incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos.

h) Remuneración total de cada uno de los miembros del órgano de dirección o de la alta dirección.

Siguiendo lo estipulado en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 30 de mayo de 2023, se incluyó como apartado 4. e) del Orden del Día de la citada Junta General la "Propuesta de modificación de la Política de Remuneración de los Consejeros del Grupo Cooperativo Cajamar"; resultando la misma aprobada por unanimidad tras la oportuna toma de conocimiento por parte de los asistentes -tal y como se recoge en el acta de dicha sesión.

Detalle del resultado de la votación			
Quórum	**Accionistas**	**Total de Acciones**	**Porcentaje de capital social presente**
Total Convocados	66	1.059.028.391	100,000%
Total Presentes	35	1.003.396.942	94,747%
Total Representados	5	25.842.449	2,440%
Total presentes y representados	40	1.029.239.391	97,187%

Nº. Acciones presentes	Votos emitidos a favor	Votos emitidos en contra	Abstenciones	Total votos válidamente emitidos
1.029.239.391	1.029.239.391	0	0	1.029.239.391

Por tanto, la "Propuesta de modificación de la Política de Remuneración de los Consejeros del Grupo Cooperativo Cajamar" fue aprobada por el 100% de los votos emitidos por parte de los Accionistas presentes y representados que suponían el 97,187% del capital social del BCC, siendo dicha Política la aplicable a partir de la fecha de su aprobación.

Remuneración total en miles de euros devengada por cada uno de los miembros del Consejo de Administración del BANCO DE CRÉDITO SOCIAL COOPERATIVO, SA durante el ejercicio 2023.

Derivado de los límites y sistema de remuneración global establecidos por parte de los acuerdos anteriormente referidos, la remuneración en miles de euros correspondiente a los miembros del Consejo de Administración devengada durante el ejercicio 2023 es la que a continuación se detalla:

Nombre y Apellidos	Retribución Fija	Compromisos por Pensiones	Retribución Variable	Indemnización por Despido	Pagos por nueva contratación
D. Luis Rodriguez Gonzalez	555,44	15,92	-	-	-
D. Manuel Yebra Sola	778,98	38,45	-	-	-
D. Marta De Castro Aparicio	223,20	-	-	-	-
D. Bernabe Sanchez Minguet Martinez	330,29	21,15	29,99	-	-
D. Rafael Garcia Cruz	398,48	14,92	29,99	-	-
D. Antonio Canton Gongora	198,67	-	-	-	-
D. Juan Bautista Mir Piqueras	135,75	-	-	-	-
D. Antonio José Carranceja Lopez de Ochoa	205,17	-	-	-	-
D. Ana Nuñez Alvarez	170,62	-	-	-	-
D. Luis Francisco Fernandez-Revuelta Perez	98,27	-	-	-	-
D. Maria Lopez Fernandez	233,80	9,32	-	-	-
D. Antonio De Parellada Duran	365,79	19,96	-	-	-
D. Francisco Javier Astiz Fernández**	53,99	-	-	-	-
D. Rosa María Vidal Monferrer**	44,58	-	-	-	-
D. Maria Teresa Vazquez Calo*	37,54	-	-	-	-
Consejeros Ejecutivos	1.507,75	74,52	59,98	-	-
Consejeros No Ejecutivos	2.322,82	45,20	-	-	-

Nº total de miembros del Consejo que han recibido remuneración (2023): 15

(*)Personas que han causado baja como miembros del Consejo de Adminsitración de la Entidad en 2023.

(**)Personas que han causado alta como miembros del Consejo de Adminsitración de la Entidad en 2023.

La Política de remuneraciones del Grupo contempla la aplicación del principio de proporcionalidad y neutralización de los requisitos de diferimiento y pago en instrumentos cuando la remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros ni sea superior a un tercio de la retribución anual total del afectado.

A la fecha de elaboración del presente documento, ningún miembro del Colectivo Identificado ha percibido retribución variable superior a 50.000 euros brutos, neutralizándose los requisitos de diferimiento y pago en de acuerdo con el artículo 94, apartado 3 lera b) de la Directiva 2013/36/UE.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA (cantidades expresadas en miles de euros)

1 — Remuneración concedida en 2023

		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
Remuneración fija	**Número de miembros del personal identificado**	**14**		**9**	**5**
	Remuneración fija total	**3.950**		**2.358**	**1.404**
	De la cual: en efectivo	3.766		2.087	1.264
	(No aplicable en la UE)	0			
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	28		84	36
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0		0	0
	De la cual: otros instrumentos	0		0	0
	(No aplicable en la UE)	0			
	De la cual: otras modalidades	157		187	104
	(No aplicable en la UE)	0			
Remuneración variable	**Número de miembros del personal identificado**	**2**		**9**	**3**
	Remuneración variable total	**60**		**180**	**109**
	De la cual: en efectivo	60		180	109
	De la cual: diferida	**0**		0	0
	De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	0		0	0
	De la cual: diferida	**0**		0	0
	De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0		0	0
	De la cual: diferida	**0**		0	0
	De la cual: otros instrumentos	0		0	0
	De la cual: diferida	**0**		0	0
	De la cual: otras modalidades	0		0	0
	De la cual: diferida	**0**		0	0
Remuneración total		**4.010**		**2.538**	**1.513**

2 — Pagos especiales al colectivo identificado

	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
Remuneración variable garantizada concedida				
Remuneración variable garantizada concedida — Número de miembros del personal identificado	0		0	0
Remuneración variable garantizada concedida — Importe total	**0**		**0**	**0**
De la cual: remuneración variable garantizada concedida abonada durante el ejercicio que no se tiene en cuenta en la limitación de las primas	0		0	0
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio				
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado	0		0	0
Indemnizaciones por despido concedidas en períodos anteriores y abonadas durante el ejercicio — Importe total	0		0	0
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio				
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Número de miembros del personal identificado	0		0	0
Indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio — Importe total	0		0	0
De las cuales: abonadas durante el ejercicio	0		0	0
De las cuales: diferidas	0		0	0
De las cuales: indemnizaciones por despido abonadas durante el ejercicio que no se tienen en cuenta en la limitación de las primas	0		0	0
De las cuales: indemnización más elevada concedida a una sola persona	0		0	0

3 — Remuneración diferida

Remuneración diferida y retenida	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores	Del cual: que se consolide en el ejercicio	Del cual: que se consolidará en ejercicios posteriores	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en el ejercicio	Importe del ajuste por resultados aplicado en el ejercicio a la remuneración diferida que debía consolidarse en ejercicios futuros	Importe total del ajuste durante el ejercicio debido a ajustes implícitos ex post (es decir, modificaciones del valor de la remuneración diferida debidas a variaciones de los precios de los instrumetnos)	Importe total de la remuneración diferida concedida antes del ejercicio y desembolsada realmente en el ejercicio	Importe total de la remuneración diferida concedida respecto de períodos de resultados anteriores que se ha consolidado pero está sujeta a períodos de retención
Función de supervisión del órgano de dirección	0	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
En efectivo	0	0	0	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Función de dirección del órgano de dirección	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
En efectivo	0	0	0	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros miembros de la alta dirección	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
En efectivo	0	0	0	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Otro personal identificado	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
En efectivo	0	0	0	0	0	0	0	0
Acciones o intereses de propiedad equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros instrumentos	0	0	0	0	0	0	0	0
Otras modalidades	0	0	0	0	0	0	0	0
Importe total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

4 — Remuneración de 1 millón EUR o más al año

EUR	Personal identificado con elevada remuneración con arreglo al artículo 450, letra i), del RRC
De 1 000 000 a menos de 1 500 000	0
De 1 500 000 a menos de 2 000 000	0
De 2 000 000 a menos de 2 500 000	0
De 2 500 000 a menos de 3 000 000	0
De 3 000 000 a menos de 3 500 000	0
De 3 500 000 a menos de 4 000 000	0
De 4 000 000 a menos de 4 500 000	0
De 4 500 000 a menos de 5 000 000	0
De 5 000 000 a menos de 6 000 000	0
De 6 000 000 a menos de 7 000 000	0
mayor o igual a 7 000 000	0

5 — Remuneración del colectivo identificado

	Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
	Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	Total
Número total de miembros del personal identificado										**28,00**
Del cual: miembros del órgano de dirección	14		14							
Del cual: otros miembros de la alta dirección				0,00	0,00	0,00	7,00	2,00	0,00	
Del cual: otro personal identificado				0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Remuneración total del personal identificado	**4.010**		**4.010**	**0**	**1.513**	**0**	**1.958**	**579**	**0**	
De la cual: remuneración variable	60		60	0	109	0	140	40	0	
De la cual: remuneración fija	3.950		3.950		1.404	0	1.818	539	0	