

Información sobre el colectivo identificado y sus remuneraciones

1.- Política de Remuneración de Grupo Cooperativo Cajamar (GCC):

1.A.- Antecedentes: fases del proceso decisorio para establecer la Política de Remuneración de 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 de 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 de 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 de 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 de 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 de 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 de 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 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, posteriormente actualizada en virtud de los acuerdos adoptados por el Comité de Remuneraciones y el Consejo de Administración el día 1 de octubre de 2019.

1.D.- Actualización de la Política de Remuneración de GCC

El Comité de Remuneraciones, en su sesión celebrada el día 1 de octubre de 2019, aprobó por unanimidad la propuesta de actualización de la Política de Remuneración de GCC, consistente en:

a) La inclusión del Informe Anual de Remuneraciones a publicar en la web corporativa de BCC entre los documentos de difusión externa recogidos en el capítulo 11.2 de la Política General de Remuneraciones.

b) La inclusión en el apartado 2 de la citada Política, relativo al Marco Normativo, de la referencia a la Ley 5/2019, de 15 de marzo, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario.

Dicho Comité acordó igualmente por unanimidad la elevación de esta propuesta al Consejo de Administración, para la adopción, en su caso, de los acuerdos que correspondieran.

Posteriormente, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el mismo día 1 de octubre de 2019, aprobó por unanimidad la citada propuesta de actualización de la Política de Remuneración de GCC en los términos señalados.

1.E.- Número de reuniones mantenidas por el Comité de Remuneraciones en 2019

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 5 reuniones durante el ejercicio 2019.

1.F.- 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

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.

Por tanto, no estará en ningún caso garantizada dado que no sería compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento.

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, incluida la paga de beneficios o participación en los excedentes de la empresa, en caso de no cumplirse los requisitos establecidos para acceder a ella en el artículo 28 del Convenio Colectivo.

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 objeto de cumplir adecuadamente con las directrices establecidas por la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA), la Dirección de Cumplimiento Normativo del Banco revisará que el sistema de objetivos vinculado a la retribución variable no incentiva ni promueve una venta inadecuada de productos MiFID, velando por la correcta comercialización de este tipo de productos.

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 los mismos. El cobro de variable en un ejercicio no es ni genera ningún derecho adquirido para el empleado.

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 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. Se establecerán criterios específicos para la aplicación de las 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.

La remuneración variable de las funciones de control cuenta 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 supervisa.

El Grupo pone a disposición de la plantilla que voluntariamente quiera acogerse, la percepción como retribución flexible de parte del variable que corresponda en aportaciones al capital social, en los términos que permite la normativa.

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.

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) Consejeros

De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 de los Estatutos Sociales de BCC, el cargo de consejero será retribuido.

La Junta General de Accionistas fijará el importe máximo anual de la retribución de los consejeros en su condición de tales, que será distribuido por el Consejo de Administración de la manera que éste determine.

La retribución de los consejeros consistirá en:

- Una asignación anual fija, que tendrá en cuenta:
 - (i) los cargos desempeñados por cada consejero dentro del Consejo de Administración;
 - (ii) la pertenencia o no de cada consejero a órganos delegados o especializados del Consejo de Administración;
 - (iii) la dedicación efectiva de cada consejero a la administración y al servicio del propio Consejo de Administración y, en su caso, a las diferentes Comisiones Delegadas o Especializadas.

Estos criterios podrán dar lugar a que el Consejo de Administración fije retribuciones diferentes para cada uno de ellos.

- Dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que los consejeros pertenezcan, sin perjuicio del reembolso de los gastos debidamente justificados en que incurran por dicha asistencia a las reuniones.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución por la prestación de dichas funciones ejecutivas, que estará compuesta por:

- Un sueldo fijo, ya sea dinerario o en especie, determinado conforme a sus servicios y a las responsabilidades asumidas. Se estructura en dos complementos distribuidos de la siguiente forma: (i) Salario base, que recogerá el 75% de su retribución anual, y (ii) complemento dirección, que recogerá el 25% de su retribución anual.
- Beneficios en materia de previsión social complementaria.
- Indemnización en los supuestos de cese del consejero por razón distinta del incumplimiento grave de sus obligaciones.
- Beneficios sociales, incluida la participación en los excedentes de la empresa (artículo 27 del Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito) y retribuciones en especie comunes a toda la plantilla.
- Vehículos en renting.

Los componentes variables de la remuneración que percibieran los consejeros por el ejercicio de sus funciones ejecutivas estarán sujetos a los principios de la política retributiva aplicable al colectivo identificado conforme a la regulación en materia de remuneraciones en entidades de crédito.

Las condiciones retributivas aplicables a los consejeros ejecutivos se recogen en contratos aprobados por el Consejo de Administración que han sido suscritos con carácter indefinido.

B) Alta Dirección

La retribución fija de los directores generales y asimilados se estructura en 2 complementos distribuidos de la siguiente forma: (i) Salario base, que recogerá el 75% de su retribución anual, y (ii) complemento dirección, que recogerá el 25% de su retribución anual.

Dicha remuneración fija se complementa con unos beneficios sociales, incluida la participación en los excedentes de la empresa (artículo 27 del Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito) y remuneración en especie comunes a toda la plantilla, así como vehículos en renting.

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.

C) Dirección Primer Nivel y resto del Colectivo Identificado

Se rige por el sistema de retribución general para puestos de responsabilidad, con las siguientes especialidades:

- 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. La retribución fija es la parte más relevante de la remuneración.
- Se complementa con unos beneficios sociales, incluida la participación en los excedentes de la empresa (artículo 27 del Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito) y remuneración en especie comunes a toda la plantilla, así como vehículos en renting.

No se establecen mecanismos de retribución obligatoria de parte del variable en forma de instrumentos, según lo expuesto en el apartado anterior.

4.- 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, se aprobó que el componente variable máximo de la remuneración correspondiente a un ejercicio de los consejeros ejecutivos, de los altos directivos y de determinados empleados cuyas actividades profesionales tienen incidencia significativa en el perfil de riesgo de la entidad o ejercen funciones de control no pueda superar en ningún caso el 200% del componente fijo de la remuneración total.

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

Si se devengara una retribución variable para los miembros del CI, el pago de dicha retribución se efectuaría conforme a los criterios establecidos en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito.

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

El colectivo identificado no percibe remuneración variable por cumplimiento de objetivos, por lo que no hay diseñados planes específicos de variable para este colectivo.

7.- Retribución global de los miembros del colectivo identificado percibida en 2019 durante el periodo en el que han ejercido como colectivo identificado

Honorarios	Primas Asistencia	Retribución fija	Prestaciones Post-Empleo	Otras Remuneraciones
1.413	488	4.835	2.394	481

Datos retributivos en miles €

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	16,3	1.901	1.681	1.842	151	5.574
Alta Dirección	13,3	-	2.556	390	237	3.183
Directivos	5	-	599	163	93	854

Datos retributivos en miles €

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

Personas (EFT)	Remuneración Fija	Remuneración Variable
34,6	9.611	0

Datos retributivos en miles €

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 2019.

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

No hay remuneraciones diferidas en 2019.

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

No hay remuneraciones diferidas en 2019.

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

Durante 2019 no ha habido nuevas incorporaciones, ni se han realizado despidos 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 2019 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 2.000.000 a menos de 2.500.000	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 de 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 35 personas que durante el 2019 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)
35	28	32	3	0

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

Si se aprobara un plan de remuneración variable para este colectivo, se aplicarían en su caso, por acuerdo del Comité de Remuneraciones, las siguientes cláusulas malus y claw-back al pago de la retribución variable del personal que forma parte del CI.

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.

Por tanto, hasta el cien por cien de la remuneración variable total estaría sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas.

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.

No se ha devengado remuneración variable para el Colectivo Identificado en estos últimos años y en 2019 no tienen un plan del variable definido, por lo que no es de aplicación este apartado.

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	5	93	17	0	103

Datos retributivos en miles €

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	34,6	1.901	4.835	2.394	481	9.611
Gestión de Activos	-	-	-	-	-	-
Resto	-	-	-	-	-	-

Datos retributivos en miles €

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.

La Junta General de Accionistas de BCC aprobó por unanimidad, en su sesión de fecha 7 de mayo de 2019, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.1.g) de la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, un nivel de remuneración

variable superior al 100% del componente fijo de la remuneración total, con el límite del 200%, para el Colectivo Identificado, sobre la base de la recomendación pormenorizada emitida a estos efectos por el Consejo de Administración del Grupo, a propuesta del Comité de Remuneraciones, con fecha 26 de marzo de 2019, y puesto a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de dicha Junta General.

Constando el mantenimiento de las circunstancias motivadoras del citado acuerdo de la Junta General de 7 de mayo de 2019, y la continuidad en los límites y condiciones de lo aprobado en la misma, la Junta General de Accionistas de BCC aprobó por unanimidad, en su sesión de 9 de junio de 2020, el mantenimiento del citado acuerdo y por tanto de las condiciones y límite de Remuneración para el personal contemplado en el artículo 32.1 de la LOSS, suponiendo la ratificación y continuidad del límite máximo de remuneración variable de hasta el 200% del componente fijo de la remuneración total para el Colectivo Identificado, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 34.1.g) de la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.