



2021

**INFORMACIÓN DE
REMUNERACIONES**

Política de Remuneraciones del Grupo Cooperativo Cajamar

INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

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 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 empleados 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 consejeros y altos directivos, 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 consejeros y altos directivos 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. Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado al Comité.
11. 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.

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.

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 Juan Carlos Rico Mateo |
| 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 2021 en cinco ocasiones, para tratar todas aquellas cuestiones que son objeto de sus competencias.

Entre las cuestiones tratadas destacan:

- Propuesta de actualización del Colectivo Identificado.
- Propuestas de esquemas de retribución variable.
- Evaluación de Políticas de Remuneración 2020 – Informe del experto externo.

- Propuesta de adaptación de las políticas de remuneración al Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, así como a las recomendaciones del experto independiente.
- Propuesta relativa a la información sobre Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones, a actualizar en la web conforme a las normas 60 y 61 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España.
- Actualización de la información en la web sobre Política de Remuneraciones, conforme al Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión, de 15 de marzo de 2021.
- Adaptación de la Política de Remuneraciones al Real Decreto 7/2021, de 27 de abril.
- Adaptación del Procedimiento de identificación del personal clave (Colectivo Identificado) a los criterios del Reglamento UE 923/2021, de 9 de junio. Actualización del Colectivo Identificado.
- Propuesta relativa a la designación de experto independiente para la Evaluación anual de las Políticas de Remuneración, correspondiente al ejercicio 2021.
- Propuesta de gratificaciones.
- Propuesta relativa a la revisión salarial de la Alta Dirección.
- Propuesta de modificación del Reglamento del Comité de Remuneraciones.
- Propuesta relativa a los sistemas de retribución variable, ejercicio 2022.

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

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 de los empleados 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.

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 de los empleados 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.
- 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 nuestro nivel retributivo y nuestros 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.

Los elementos principales del sistema de remuneración son los siguientes:

- Una retribución fija que remunera la asunción de responsabilidades atendiendo a principios de equidad, tanto interna como externa, y que constituye una parte relevante de la compensación total.
- Una retribución variable que aplica para todos los empleados y que sea 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.

La aprobación y modificación de la Política corresponde al Consejo de Administración del Banco. De acuerdo con el Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo aprobará el Sistema de Remuneración General del Grupo.

Por su parte, el Comité de Remuneraciones propondrá al Consejo de Administración, para su elevación a la decisión de la Junta General, la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

La responsabilidad última de la Política 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. 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.

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. Dicho Comité de Remuneraciones tendrá las competencias establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración y la normativa de aplicación en cada momento, 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 consejeros y alta dirección.

Este Comité se compondrá por un mínimo de tres y un máximo de seis consejeros, designados por el Consejo de Administración, de entre aquellos que no desempeñen funciones ejecutivas y debiendo estar calificados como independientes al menos un tercio de los mismos.

La Presidencia del Comité de Remuneraciones será desempeñada por uno de los consejeros independientes que formen parte del mismo y deberá contar con un perfil y experiencia adecuados para desempeñar las tareas correspondientes a la presidencia y organización de dicho Comité. El Secretario no necesitará ser consejero.

Entre las competencias establecidas para el Comité de Remuneraciones, se encuentran las siguientes funciones:

- 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.
- 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.
- 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 empleados 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.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- Velar por la transparencia y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos 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.
- Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado al Comité.
- 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.
- Las demás competencias que le asigne el Consejo de Administración.

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.
- **COMISIONES Y DIRECCIONES DE CONTROL:** Tienen en este ámbito las funciones que se señalan en el siguiente apartado c) siguiente.
- **COMITÉ DE RIESGOS:** Este Comité asesora al Consejo de Administración sobre la propensión global al riesgo, actual y futura, y su estrategia en este ámbito, y le asiste en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia.

En este sentido, el Comité de Riesgos colabora para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales. A tales efectos, 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 la oportunidad de los beneficios.

Para el adecuado ejercicio de sus funciones, el Banco garantizará que el Comité de Riesgos pueda acceder sin dificultades 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.

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.

El sistema de retribución variable estará vinculado a un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, premiando niveles de desempeño extraordinarios. De acuerdo con lo anterior, el sistema de retribución variable del Grupo garantizará una gestión prudente de los riesgos y estará vinculado a un sistema de objetivos previamente fijados.

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

El componente de retribución variable de cada Consejero Ejecutivo u otro miembro del colectivo identificado, no podrá superar, en ningún caso, el 200 por 100 del componente fijo de la remuneración, debiendo cumplir en cualquier supuesto con todos los requisitos legales para su cuantificación y abono.

La aprobación del nivel más elevado de remuneración variable se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto en la política de remuneración del Grupo.

La remuneración variable a percibir por los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, en su caso, estará sujeta al diferimiento que establece la normativa.

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 o de recuperación de retribuciones ya satisfechas, de acuerdo con las siguientes características:

- Cláusulas de reducción (“malus”): se aplicarán sobre el variable devengado y no liquidado, perdiéndose cualquier derecho sobre las cantidades devengadas, siempre que se den alguna de las circunstancias siguientes:
 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 administrador 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 los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
 - El incumplimiento de los 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.
- Cláusulas de recuperación de retribuciones (“clawback”): se aplicarán sobre el variable liquidado en los tres años anteriores conforme a lo previsto en el procedimiento interno definido para los integrantes del colectivo identificado, siempre que se den alguna de las circunstancias descritas en los puntos 2 a 4 anteriores.

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 cualquier de las siguientes causas:

- Falsedad o inexactitud grave que quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o
- Afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u
- 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.

Sin perjuicio de lo anterior, los miembros del colectivo identificado no 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, ningún miembro del personal identificado podrá 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.

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 2021 no se han realizado revisiones o cambios de la política de remuneración con incidencia significativa en ésta.

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 Política Retributiva del Grupo establece que la fijación de los componentes variables de la remuneración del personal del Grupo se atenderá 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.
- Por tanto, la retribución variable no estará en ningún caso 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.
- 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.
- 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.
- La asignación de los componentes variables de remuneración en la Entidad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

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

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 Control 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 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 todo 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. 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.

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.

Asimismo, en la Junta General de Accionistas de BCC, de fecha 29 de junio de 2021, se aprobó por unanimidad 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.

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 Comité de Dirección del BCC definirá el sistema de retribución variable que aplicará en el ejercicio. Deberá ser aprobado por el Consejo de Administración, previo visto bueno del Comité de Remuneraciones.

Una vez aprobado se comunicará a todas las personas del Grupo beneficiarias del mismo.

Asimismo, cada año se aprobarán los bonos de referencia 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, y en el resto de los casos, deberá ser aprobado por el Consejero Delegado/Comité de Recursos a propuesta de la Dirección General de Recursos Humanos.

La retribución variable se devengará por el cumplimiento de objetivos y por la contribución de la persona.

Para que se abonen los incentivos es necesario el cumplimiento del Objetivo Llave (rango 50%-100%), además del cumplimiento de unos objetivos cuantitativos y cualitativos.

Por tanto, el devengo de los incentivos no asegura el abono de los mismos.

El objetivo Llave está relacionado con la contención del Activo Irregular y sólo se abonarán incentivos si se alcanza los parámetros establecidos, pudiéndose devengar incentivos a partir de una consecución del 50% o del 100%.

Los objetivos cuantitativos se componen de:

- *Objetivos de Grupo:* cumplimiento a nivel de Grupo de 4 magnitudes estratégicas: Ratio CET1 phased in, ratio de eficiencia recurrente, margen bruto recurrente sobre ATM y LATD.

- *Objetivos de Unidad:* Indicadores específicos según el colectivo al que estén destinados (Oficinas de la red comercial, banca particulares, banca de empresas, agro, alta dirección,...). Es necesario que su cumplimiento conjunto sea superior o igual al 75% para que se cobren los incentivos.

Los objetivos cualitativos quedan definidos por:

- *Valoración Individual:* donde el responsable tendrá en cuenta distintos aspectos del desempeño de la persona
- Cláusulas malas: 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.

Para la Alta Dirección se aplica el mismo esquema del variable aprobado para el Grupo. Por tanto, está sujeto al cumplimiento del objetivo llave establecido para el devengo de incentivos, además del cumplimiento de los objetivos de unidad.

Para 2021, en el ámbito de los objetivos de unidad específicos para la Alta Dirección, incluidos consejeros ejecutivos, se tienen en cuenta indicadores de solvencia (ratio Texas) y se ha introducido un objetivo de Sostenibilidad de obligado cumplimiento, directamente vinculado con alcanzar los objetivos globales que recoge indicadores de Gobierno Corporativo, Seguridad y Privacidad del Dato, Ética en los Negocios, Integración de criterios Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo, Gobierno del Producto y Capital Humano. Asimismo, se ha establecido un objetivo sobre el mantenimiento de la huella de carbono del Grupo en Nivel de “Liderazgo del Proyecto de Divulgación de Carbono”, con un peso específico en la composición del incentivo.

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 de empleados 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 de empleados 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, pago en instrumentos y cláusulas malus, regulados en el apartado 7.2, respectivamente, para aquellos miembros del Colectivo Identificado cuya remuneración variable anual no supere los 50.000 euros brutos.

A la fecha de elaboración del presente documento, los miembros del Colectivo Identificado no han percibido retribución variable por acuerdo de los órganos decisorios competentes.

No obstante, lo anterior, en caso de que el Grupo decidiese la implantación de un sistema de retribución variable para dichos miembros del Colectivo Identificado en cualquier momento, el mencionado sistema se encontraría sujeto a las disposiciones reguladas en los presentes apartados:

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 presente Política.

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 los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
 - El incumplimiento de los 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 los 5 años inmediatamente posteriores a su abono 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 anteriores.

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.

La retribución 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. La remuneración variable debe garantizar una gestión prudente de los riesgos y estar vinculada a un sistema de objetivos previamente fijados.

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 de la persona en dicho cumplimiento.

La fijación de los componentes variables de la remuneración del personal del Grupo se atenderá 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.
- Por tanto, la retribución variable no estará en ningún caso 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.
- 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.
- 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.
- 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.

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 a la que pueden optar los empleados de las Cooperativas de Crédito en caso de no cumplirse los requisitos establecidos para acceder a ella en el artículo 27 de su Convenio Colectivo.

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. Para el colectivo identificado, se establecerán en su caso los diferimientos que requiera la normativa.

La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y del empleado 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 o empresa 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.

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 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital -en su redacción vigente en dicho momento-, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de fecha 7 de mayo de 2019, se incluyó como apartado 4. h) 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 | 100,00% |
| Total Presentes | 38 | 1.007.549.539 | 95,14% |

| | | | |
|---------------------------------|----|---------------|--------|
| Total Representados | 2 | 5.020.000 | 0,47% |
| Total presentes y representados | 40 | 1.012.569.539 | 95,61% |

| Nº. | Acciones presentes | Votos emitidos a favor | Votos emitidos en contra | Abstenciones | Total votos válidamente emitidos |
|-----|--------------------|------------------------|--------------------------|--------------|----------------------------------|
| | 1.012.569.539 | 1.012.569.539 | 0 | 0 | 1.012.569.539 |

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 95,61% 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 Rector de CAIXA RURAL ALTEA, COOPERATIVA DE CRÈDIT VALENCIANA durante el ejercicio 2021.

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 Rector devengada durante el ejercicio 2021 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. Juan Domingo Berenguer Perez | 9,2 | - | - | - | - |
| D. Jose Miguel Cortes Asencio | 21,59 | - | - | - | - |
| D. Francisca M. Ferrer Mulet | 2,75 | - | - | - | - |
| D. Juan Vicente Mulet Barber | 2,6 | - | - | - | - |
| D. Francisco Javier Serrat Garcia | 9,5 | - | - | - | - |
| D. Sergio Olivares Ripoll | 9,05 | - | - | - | - |
| D. Maria Dolores Ripoll Perez | 2,75 | - | - | - | - |
| D. Juan Martinez Pico | 2,6 | - | - | - | - |
| D. Rocio Gomez Sanchez | 9,35 | - | - | - | - |
| D. Maria Josefa Rostoll Zaragoza | 9,35 | - | - | - | - |

Nº total de miembros del Consejo que han recibido remuneración (2021): 10

i) Información sobre si la entidad se beneficia de alguna de las excepciones a los requisitos sobre equilibrio entre acciones y otros instrumentos, diferimiento y retención en instrumentos de los beneficios discrecionales de pensiones.

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

INFORMACIÓN CUANTITATIVA (cantidades expresadas en miles de euros)

1 — Remuneración concedida en 2021

| | | 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 | 9,33 | 5,58 | |
| | Remuneración fija total | 5.642 | 2.444 | 1.658 | |
| | De la cual: en efectivo | 3.196 | 2.088 | 1.261 | |
| | (No aplicable en la UE) | 0 | | | |
| | De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes | 17 | 78 | 43 | |
| | 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 | 2.430 | 278 | 354 | |
| (No aplicable en la UE) | 0 | | | | |
| Remuneración variable | Número de miembros del personal identificado | 0 | 0 | 0 | |
| | Remuneración variable total | 0 | 0 | 0 | |
| | De la cual: en efectivo | 0 | 0 | 0 | |
| | 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 | 5.642 | 2.444 | 1.658 | | |

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

| | 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 instrumentos) | 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 |
|---|---|--|--|--|--|---|--|--|
| Remuneración diferida y retenida | | | | | | | | |
| 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 | 1 |
| 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 | 1 |
| 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 | | | | | | Total |
|---|--|--|---------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|------------------------|--|-----------------|--------------|
| | 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 | |
| Número total de miembros del personal identificado | | | | | | | | | | 28,91 |
| Del cual: miembros del órgano de dirección | 14 | | 14 | | | | | | | |
| Del cual: otros miembros de la alta dirección | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 7,33 | 2,00 | 0,00 | |
| Del cual: otro personal identificado | | | | 0,00 | 4,00 | 0,00 | 0,58 | 1,00 | 0,00 | |
| Remuneración total del personal identificado | 5.642 | | 5.642 | 0 | 1.369 | 0 | 2.062 | 670 | 0 | |
| De la cual: remuneración variable | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| De la cual: remuneración fija | 5.642 | | 5.642 | 0 | 1.369 | 0 | 2.062 | 670 | 0 | |