

Colectivo Identificado y Política de Remuneraciones

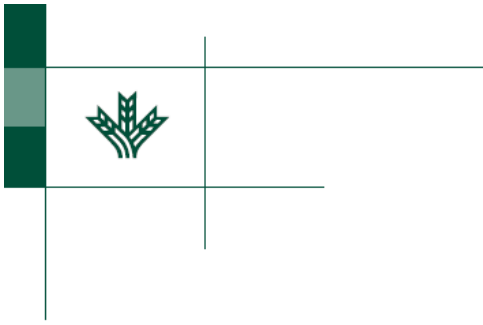
El principal **objetivo** de la política de remuneraciones es alinear los objetivos propios de los empleados con los intereses a largo plazo del Banco Cooperativo Español, S.A., su grupo consolidado y sus accionistas.

De conformidad con la normativa vigente, convenientemente adaptada a la organización interna, el tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la Entidad, la **política retributiva** se rige por los siguientes principios:

- Alineación de los objetivos de los empleados con los intereses a largo plazo de la Entidad y su Grupo.
- Valoración de los componentes de la remuneración centrada en los resultados a largo plazo y considerando todos los riesgos asociados a esos resultados.
- Valoración plurianual de los resultados, garantizado que se atiende de este modo a los resultados a largo plazo.
- Inclusión de elementos de remuneración ligados al Plan Estratégico y basados en índices de riesgos, así como a proyectos que faciliten la sostenibilidad a largo plazo de la Entidad.
- La remuneración variable no limita en ningún caso la capacidad de la Entidad y de su Grupo para reforzar su capital base.
- Consideración de las Directrices de la ESMA sobre políticas y prácticas de remuneración (MIFID) con objeto de evitar conflictos de interés y garantizar su alineación con la protección de los intereses de los clientes, los cuales no se deben ver dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad y por su Grupo a corto, medio y largo plazo.

A su vez, la política retributiva vigente persigue alcanzar los siguientes **objetivos**:

- Atraer y fidelizar los mejores profesionales.
- Potenciar la trayectoria profesional de los empleados y la mejora continua.
- Promover una gestión de riesgos sólida y efectiva, sin incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad y el Grupo.
- Compatibilizar la política con la estrategia empresarial, los objetivos y los valores e intereses a largo plazo de la Entidad y de su Grupo.
- Garantizar la coherencia entre las remuneraciones variables y una base sólida de capital.
- Evitar conflictos de interés.
- Fomentar la equidad interna y velar por la correcta equidad externa, considerando la posición de la Entidad en el sector y la correlación entre el nivel retributivo y la asunción de responsabilidades.



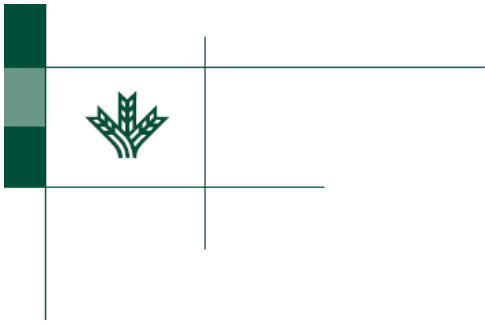
- Facilitar una información transparente de las políticas y prácticas de remuneración.

En el marco citado, el Banco dispone de un **Comité de Remuneraciones** cuya composición, que cumple con los requisitos establecidos por la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, es la siguiente:

Miembros	Cargo
Jesús Antonio Méndez Álvarez-Cedrón	Presidente
Carlos de la Sierra Torrijos	Vocal
Ignacio Arrieta del Valle	Vocal

Durante el ejercicio 2018 el Comité de Remuneraciones se reunió en tres ocasiones, desempeñando las siguientes **funciones** conforme a lo establecido por el Consejo de Administración del Banco:

- Emitir anualmente un informe de evaluación de la política general de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo de Administración que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas y de las condiciones básicas de los contratos de la alta dirección al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Comité. El referido informe es elevado al Consejo de Administración, dando cuenta en su caso del mismo a la Junta General Ordinaria de accionistas del Banco.
- Preparar las decisiones relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la Entidad, que deberá adoptar el Consejo de Administración teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en el Banco, así como el interés público.
- Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo así como la de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y/o cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad del Banco.
- Informar al Consejo de Administración sobre la implementación y la correcta aplicación de la política retributiva establecida en el Banco, velando por la observancia de dicha política retributiva y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los documentos correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, Información con Relevancia Prudencial, etc.). Con este objetivo revisa anualmente los principios en los que está basada la misma y verifica el



cumplimiento de sus objetivos y su grado de adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.

- Revisar, en su caso, el grado de cumplimiento de la retribución variable extraordinaria a largo plazo.
- Evaluar y validar en el momento de la aprobación y abono de la retribución variable extraordinaria a largo plazo el grado de cumplimiento de los objetivos que dan lugar a su percepción.
- Proponer al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas, la recomendación pormenorizada con los motivos y el alcance de la propuesta en base a la cual la retribución variable de los empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo del Banco pueda ser superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada empleado, sin superar en ningún caso el 200% del mencionado componente. La recomendación incluirá el número de personas afectadas y sus cargos, así como el efecto previsto sobre el mantenimiento por el Banco de una base sólida de capital.
- Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueran atribuidas por decisión del Consejo de Administración.

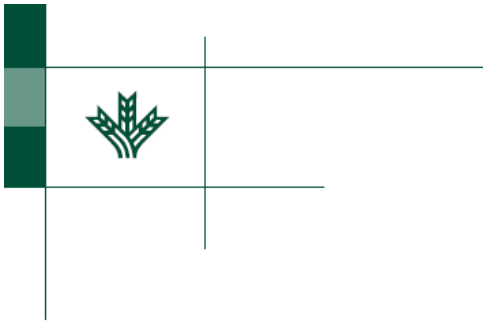
Como resultado del proceso de revisión y mejora constante, la política de remuneraciones de Banco Cooperativo Español y su grupo consolidado se encuentra alineada con los estándares exigidos, lo que ha sido constatado mediante informe emitido por un **experto independiente** (Garrigues).

La determinación de los miembros del **colectivo identificado** se lleva a cabo siguiendo lo establecido por el Reglamento Delegado (UE) 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

La composición del colectivo identificado es revisada anualmente por el Comité de Remuneraciones y propuesta para su aprobación al Consejo de Administración. En el ejercicio 2018, el colectivo identificado del Banco lo componían 36 personas, cifra que ascendía a 7 en el caso de la Gestora de Fondos de Inversión (Gescooperativo).

El Grupo entiende que, de acuerdo con su actual estructura de control y gestión del riesgo, ninguna persona puede tomar decisiones en materia de riesgos que puedan poner en peligro la organización en su conjunto, sus resultados o su base de capital, ya que se exige que las decisiones se adopten por las instancias competentes en función de un esquema de delegación establecido.

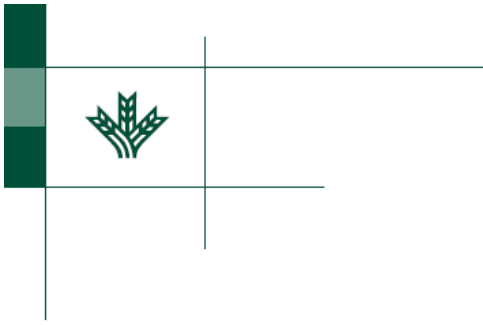
La **política retributiva** del Grupo Banco Cooperativo aplicable con carácter general a todos los empleados se **estructura** del siguiente modo:



- Los distintos componentes de la remuneración están equilibrados, de modo que permiten asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración.
- Los componentes de la remuneración son:
 - Retribución fija determinada sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, incluyendo la responsabilidad y el nivel de complejidad del trabajo desarrollado, así como el desempeño. La retribución fija constituye una parte relevante de la remuneración total y alcanza niveles adecuados para permitir la contratación de personal cualificado y con experiencia en el ejercicio de las funciones críticas.
 - Retribución variable a corto plazo vinculada a la consecución de objetivos previamente establecidos y compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo. Está basada en objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo e incluye parámetros vinculados con los riesgos y el desempeño de la unidad de negocio de que se trate así como de la propia Entidad y la calidad de los servicios que se presten a las entidades asociadas. Sus principales características son:
 - Dependiente y proporcionada al desempeño individual de los empleados y a los resultados de sus respectivas unidades y del Grupo con una visión a largo plazo, considerando el impacto del ciclo económico subyacente, así como los riesgos presentes y futuros.
 - Limitado peso sobre la remuneración total, de manera que se eviten incentivos a la inadecuada asunción de riesgos.
 - Flexibilidad y alineación con los intereses estratégicos de la Entidad, sin limitar la capacidad de reforzamiento de su solvencia.
 - Diferimiento de su percepción.
 - Consideración de objetivos fundamentalmente no financieros en las unidades que ejercen funciones de control, de modo que se refuerce su objetividad e independencia y no surjan conflictos de interés en su función de asesoramiento al Comité de Remuneraciones.
 - Retribución variable a largo plazo ligada a la consecución de los objetivos, tanto cualitativos como cuantitativos, del Plan Estratégico 2015-2019, lo que ha permitido establecer un marco plurianual que persigue el cumplimiento de índices de riesgo determinados, así como la realización de proyectos que permiten la sostenibilidad a largo plazo de la compañía.

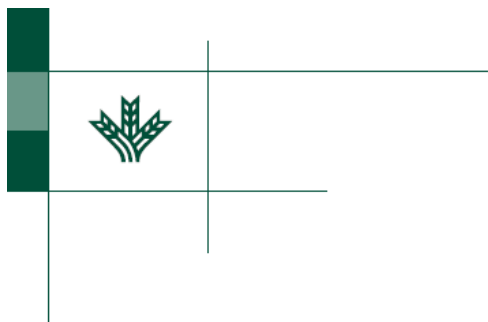
Dentro de este marco general se contienen unos **principios aplicables de manera específica al colectivo identificado** en la Política de Remuneraciones. Los mencionados principios se detallan a continuación:

- El componente variable de la remuneración total de los miembros del colectivo identificado no podrá superar, en ningún caso, el 100% del componente fijo.



- El aumento del ratio máximo descrito necesitará la aprobación expresa de la Junta General de Accionistas y deberá seguir el procedimiento establecido en la normativa aplicable en cada momento.
- Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos para el cálculo de la Retribución Variable Anual o del Incentivo a Largo Plazo, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de la Retribución Variable si se producen determinadas circunstancias.
- La Entidad no garantiza el pago de remuneraciones variables.
- La liquidación de la retribución variable tiene en cuenta el conjunto de requerimientos aplicables al colectivo identificado en materia de remuneraciones aprobados por el Comité de Remuneraciones. Estos requerimientos se rigen por las normas de obligado cumplimiento que para las entidades de crédito establece el marco regulatorio vigente.
- El modelo de retribución variable aprobado por el Consejo de Administración tiene las siguientes características:
 - El 40% de la retribución variable se difiere durante un periodo de tres años, de acuerdo con el siguiente calendario:
 - Un tercio, en el primer aniversario de la fecha prevista para la generalidad de los empleados y directivos del Banco. 50% en metálico y 50% en instrumentos.
 - Un tercio, en el segundo aniversario de la fecha de abono general. 50% en metálico y 50% en instrumentos.
 - Un tercio, en el tercer aniversario de la fecha de abono general. 50% en metálico y 50% en instrumentos.
 - El 60% restante de la retribución variable se abonará de la siguiente manera:
 - El 50% en metálico en la fecha de abono general.
 - El 50% en instrumentos con período de retención de un año, es decir, no podrá ser efectivo antes del primer aniversario de la fecha de abono general.
- Existencia de ajustes ex post de las remuneraciones, que impiden o limitan el pago de la remuneración variable. Se paga únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación del Grupo Banco Cooperativo en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y del desempeño del empleado de que se trate.
- Cláusulas “*claw back*” al amparo de determinadas circunstancias.
- Establecimiento de métricas y herramientas para el cálculo de la retribución variable con orientación plurianual y explícitamente relacionada con la asunción de riesgos.

Todos los **riesgos** a los que está sujeta la actividad del Grupo son tenidos en cuenta para el cálculo de la **retribución variable** del colectivo identificado. No obstante en función del área donde las personas afectadas prestan su actividad se tienen en cuenta de una manera preponderante los siguientes riesgos:



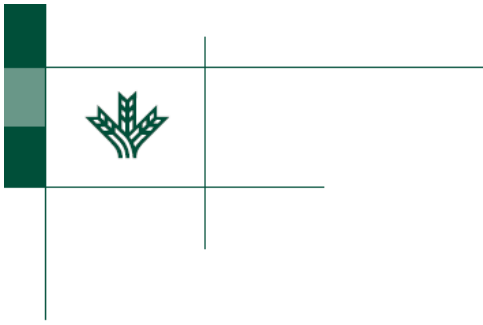
Área	Riesgo	Medida
Dirección General	Crédito	Cumplimiento de los límites establecidos por Consejo de Administración
	Mercado	VaR y límite de pérdidas
	Tipo de Interés	Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés
Tesorería/Mercado de Capitales	Crédito	Cumplimiento de los límites de contrapartida
	Mercado	VaR y límite de pérdidas
	Tipo de Interés	Cumplimiento de límites al impacto sobre margen financiero a las variaciones de los tipos de interés
Comercial	Crédito	Índice de morosidad

Igualmente, para el devengo de la retribución variable del colectivo identificado de la Gestora de Fondos de Inversión es imprescindible el cumplimiento de los parámetros de riesgo a los que está sometida la actividad de ésta.

La combinación de estos elementos conforma un sistema retributivo equilibrado, coherente con la estrategia del Banco y su Grupo consolidado, así como con sus valores y con los intereses de sus accionistas.

Durante el ejercicio 2018 las **remuneraciones del colectivo identificado** (excluidas las percibidas en condición de consejeros, cuya información se recoge más abajo y de manera más detallada en la memoria de las cuentas anuales del Grupo) fueron las siguientes (cifras en miles de euros), sin que ninguno de sus miembros percibiera una remuneración igual o superior al millón de euros ni importe alguno en concepto de indemnización por despido o nueva contratación:

Concepto	Banca Comercial	Banca de Inversión	Gestión de activos	Actividades corporativas	Funciones independientes de control	Total
Nº personas	6	5	3	6	6	26
Remuneración fija 2018	660	461	310	863	546	2.840
Remun. variable 2018:						
Pagada en el ejercicio	144	85	93	139	106	567
Diferida	218	199	64	323	186	990
Remuneración total 2018	1.022	745	467	1.325	838	4.397
Remuneración pendiente de pago (total)	247	225	75	438	215	1.200



En virtud de pactos contractuales existentes, en el supuesto de resolución anticipada de contrato, para cuatro personas que forman parte del colectivo identificado se podría dar la circunstancia de que se superase el importe correspondiente a dos anualidades de la remuneración fija (por incluir también, en su caso, la retribución variable, en su totalidad o en parte), si bien en ninguno de los casos se superaría el importe de dos anualidades de la remuneración total (fija más variable).

Política Retributiva aplicable al Consejo de Administración

La remuneración del Consejo de Administración del Banco será la establecida por los Estatutos de la Entidad en cada momento. En la actualidad los miembros del Consejo de Administración únicamente perciben dietas y compensación de gastos de viaje derivados de su asistencia al Consejo, a los Comités constituidos dentro del seno del mismo o a actos consecuencia del desempeño de sus funciones en calidad de Consejeros de la Entidad.

No existen Consejeros ejecutivos en Banco Cooperativo Español. Los Consejeros del Banco forman parte del Colectivo Identificado, conforme a lo establecido en el Reglamento Delegado 604/2014.

Durante 2018 las dietas de los miembros del Consejo de Administración ascendieron a 149 miles de euros.

Por lo que respecta a la retribución del Consejo de Administración de la Gestora de Fondos de Inversión (Gescooperativo), durante 2018 las dietas de los miembros del Consejo de Administración ascendieron a 12 miles de euros.