

COLECTIVO IDENTIFICADO – RETRIBUCIONES

INFORMACIÓN BÁSICA

1. Categorías cuyas actividades inciden de manera significativa en perfil de riesgo. Número de personas en cada categoría [2017]

| Criterios cualitativos | Cargo formal | Personas sujetas |
|---|--|------------------|
| 1) Miembro del órgano de dirección en su función de dirección | Comité Dirección | 5 |
| 2) Miembro del órgano de dirección en su función supervisora | Consejo de Administración | 11 |
| 3) Miembro de la alta dirección | Consejero Delegado, Director General de Control, , Secretaría General, Director Gral. Gestora | 4 |
| 4) Responsable y debe rendir cuentas ante el órgano de dirección por las actividades de la función de gestión de riesgos independiente, la función de verificación del cumplimiento o la función de auditoría interna | Director General de Control , Director de Cumplimiento, S ecretaría General | 3 |
| 5) Responsabilidad global por la gestión del riesgo en una unidad de negocio importante (\geq 2% capital interno) | | 1 |
| 6) Dirige una unidad de negocio importante (\geq 2% capital interno) | Director General de la Gestora, Director Comercial | 2 |
| 7) Responsabilidad directiva en las funciones de 4) (riesgos, cumplimiento, auditoría interna) e informa directamente a 4) ó 5) | Director General de Control , Director de Cumplimiento, Responsable de PBC-FT, Director de Control de Riesgos (CRO), Director de Auditoría Interna, Director Asesoría Jurídica | 6 |
| 8) Responsabilidad directiva en una unidad de negocio importante e informa directamente a 6) | | |
| 9) Dirige una función responsable de los asuntos jurídicos, cumplimiento normativo, el desarrollo de productos, las finanzas y la presupuestación, incluida la fiscalidad, los recursos humanos y la política de remuneración | Secretaría General, Director Cumplimiento, Director Asesoría Jurídica | 4 |
| 10) Responsable (individual o en comité) de la gestión de riesgos de los arts. 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE que no sea el riesgo de crédito ni el riesgo de mercado (79. de crédito y de contraparte, 80. residual, 81. de concentración, 82. de titulización, 83. de mercado, 84. de tipos de interés, 85. operativo, 86. de liquidez, 87. de apalancamiento excesivo) | Director General de Control | 1 |
| 11) Riesgo de crédito (\geq 0,5 % del capital ordinario de nivel 1, al menos de 5 millones EUR). Inicia propuestas, estructura productos o toma decisiones. | | |

| Criterios cualitativos | Cargo formal | Personas sujetas |
|--|--|------------------|
| 12) Operaciones en la cartera de negociación, si no se aplica la excepción por pequeño volumen (a. normalmente < 5 % de su actividad total y a 15 M€; b. ≤ 6 % del total de activos y de 20 M€). Toma decisiones sobre la cartera que i) método estándar, requisito de fondos propios por riesgos de mercado ≥ 0,5 % del capital ordinario de nivel 1, o ii) método interno, ≥ 5 % del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrico). | | |
| 13) Responsabilidad sobre un grupo que de forma colectiva llega a 11) ó 12). | | |
| 14) Aprobación o veto de la introducción de nuevos productos. | Comité Dirección | 5 |
| 15) Responsabilidad directiva sobre cualquiera de 1) a 14). | (Todos los puestos a los que reportan los apdos. 1-14 ya se han incluido en el colectivo) | |
| 1.a) Remuneración total ≥ 500.000 € | NO | N/A |
| 1.b) 0,3% con mayor retribución total | Director General Gestora | |
| 1.c) Retribución superior al tomador de riesgo con menor retribución (apdos. 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 o 14 del art. 3) | Alguno de los Banqueros podría recibir una remuneración total superior al tomador de riesgo con menor retribución. En este caso, y siempre que su retribución total sea inferior a 500.000 €, se puede justificar internamente que el puesto de Banquero en Andbank no puede influir de forma significativa en el perfil de riesgo de la entidad, dada su actividad puramente comercial, el catálogo cerrado de productos que puede ofrecer, los sistemas de gestión de ofertas existentes, los mecanismos y procedimientos de control, etc. | |

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

Implicaciones aplicables a todos los miembros del colectivo

Medidas de gestión "ex ante" del riesgo en las retribuciones

La fijación de los componentes variables de la remuneración del colectivo identificado se atenderá a los siguientes principios:

- / La asignación de los componentes variables tendrá en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- / 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 del Banco.

- / 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 del Banco y sus riesgos empresariales.
- / Asimismo, 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.
- / El total de la remuneración variable no limitará la capacidad del Banco para reforzar la solidez de su base de capital.
- / La remuneración variable garantizada 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. Cuando sea imprescindible para el desarrollo del negocio, tendrá siempre carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo..

Limitación de la retribución variable al 100% de la fija

El componente variable no será superior al 100 por 100 del componente fijo de la remuneración total de cada individuo que forme parte del colectivo identificado.

No obstante, y a propuesta razonada del Consejo, la Junta General de Accionistas podrá aprobar con carácter previo un nivel superior al previsto en el apartado anterior, siempre que no sea superior al 200 por 100 del componente fijo. En este caso, la CNR deberá informar al supervisor prudencial sobre su intención de solicitar esta aprobación a la Junta, así como del resultado de la votación.

Implicaciones aplicables a aquellos miembros que perciban una retribución variable significativa

Las siguientes medidas de control del riesgo se aplicarán exclusivamente a aquellos miembros del colectivo identificado que cumplan al menos uno de los siguientes requisitos:

- / Estar incluidos en el colectivo por uno de los criterios cualitativos descritos en los puntos 1, 2 ó 3 del apartado 7.1.1 de la presente Política;
- / Recibir en el ejercicio en curso un importe total por todos los conceptos asimilables a retribución variable que sea igual o superior a 50.000 €.

Diferimiento de parte de la retribución variable

Una parte sustancial de la retribución variable, en concreto, el 40 por 100 se diferirá durante un periodo de tres años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del colectivo identificado.

Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los tres años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida, abonándose un tercio de lo diferido en cada año posterior.

Con carácter excepcional, en el caso de elementos de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, la CNR valorará someter a esta cláusula de diferimiento hasta el 60 por 100 del elemento de remuneración variable.

Pago en instrumentos y períodos de retención

Una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto, el 50 por 100 de cualquier componente variable de la remuneración, se abonará en instrumentos vinculados con el valor de las acciones del Banco.

Lo dispuesto en este apartado será aplicable tanto a la parte del componente variable de la remuneración diferida como a la parte del componente variable de la remuneración no diferida.

El valor de los instrumentos utilizados como retribución será determinado anualmente teniendo en cuenta el valor de mercado de las acciones del Banco, mediante el procedimiento que determine el Consejo de Administración.

Los instrumentos del Banco entregados a los miembros del Colectivo Identificado por aplicación de este apartado estarán sometidos a una política de retención de un año desde su entrega, concibiéndose ésta como una adecuada práctica para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la Entidad.

Así, a excepción de los instrumentos necesarios para hacer frente al ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que correspondan, el resto de los instrumentos entregados a los miembros del Colectivo Identificado como parte de su retribución variable serán indisponibles durante el año inmediato siguiente a la fecha de su entrega.

De esta forma, los miembros del Colectivo Identificado no podrán enajenar los instrumentos del Banco recibidos durante el periodo de indisponibilidad. Transcurrido éste, los instrumentos serán liquidados al valor resultante del procedimiento anual de valoración de las acciones del Banco correspondiente, que podrá ser mayor o menor que el valor original de los instrumentos.

Este régimen de indisponibilidad de los instrumentos resultará igualmente de aplicación en los casos de extinción de la relación con el Banco, no resultando así en los casos de fallecimiento y declaración de Incapacidad Permanente, en los que los instrumentos serán liquidados inmediatamente.

Medidas de gestión "expost" del riesgo en las retribuciones

La remuneración variable, sea en efectivo o en instrumentos, incluida la parte diferida, se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera del Banco en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados del Banco, 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 el Banco 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 de retribuciones ya satisfechas ("clawback").

Cláusula de reducción de la retribución variable diferida

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono, sea en efectivo o en instrumentos, será objeto de reducción o cancelación por parte del Banco si, durante el periodo hasta su abono, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. Un deterioro significativo de los resultados o la solvencia del Banco, consistente en alguno de los siguientes:
 - 1.1. El incumplimiento de los ratios de capital legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.

- 1.2. El incumplimiento del ratio de liquidez a corto plazo legalmente establecido en cada momento por la normativa vigente, por un periodo continuo superior a tres meses.
- 1.3. Que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos del Banco por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por el Consejo.
- 1.4. Que no se cubran los costes operativos del Banco por deterioro significativo de los márgenes financieros o por el incremento significativo de los gastos generales o de personal.
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.
3. Una actuación fraudulenta por parte del individuo; que el individuo haya sido sancionado por un incumplimiento grave de alguna de las normas internas del Banco que, en su caso, le resulten de aplicación (Reglamento interno de conducta y Código ético); o que el individuo haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el artículo 89 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves.
4. 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente cláusula, los supuestos de aplicación del "malus" se podrán modificar, ampliar o adaptar en función de la regulación que al respecto pueda establecer el supervisor prudencial en cada momento o en caso de que lo estime oportuno el Consejo de Administración.

Cláusula de recuperación de la retribución variable abonada

La retribución variable ya satisfecha, haya sido pagada en efectivo o través de instrumentos, diferida o no, será objeto de recuperación, parcial o total, por parte del Banco cuando durante los tres 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 total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada, a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Banco que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación.

La determinación por parte del Consejo de Administración de que han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje que debe ser devuelto al Banco, así como el procedimiento por el cual el Banco podrá reclamar la devolución proporcional del importe cobrado o incluso compensarlo contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que el individuo tenga derecho a percibir, y la obligación por parte de éste de reintegrar a la Entidad parte o la totalidad de su cuantía, se harán conforme al procedimiento específico de devolución de retribuciones aplicable al colectivo identificado que se describe a continuación:

- / La CNR determinará la cuantía a devolver y se lo notifica de forma fehaciente al empleado.

- / La cuantía a devolver será NETA DE RETENCIONES, es decir, descontando las retenciones que en su momento hubiera soportado el empleado en el momento del cobro y que se ingresaron por el Banco en la Hacienda Pública como retenciones por renta del trabajo.
- / Si el empleado mantiene todavía una relación con el Banco, podrá optar entre devolver la cuantía en un único pago o aceptar un descuento en su nómina durante los siguientes "n" meses para satisfacer el importe de la devolución.

3. Descripción criterios utilizados para tomar en consideración los riesgos

Descritos en el apartado anterior.

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

La supervisión de la remuneración se realiza por la Comisión Mixta de Auditoría, delegada del Consejo de Administración.

5. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por el ámbito de actividad de la entidad de crédito: «banca de inversión» (que incluirá en todo caso las áreas de finanzas corporativas, capital riesgo y mercados de capitales), «banca comercial», «área de gestión de activos» y «resto»

| Ámbito de actividad | Importe agregado |
|-------------------------------|------------------|
| Banca de inversión | 306.514,20 |
| Área de finanzas corporativas | |
| Área de capital riesgo | N/A |
| Área de mercados de capitales | N/A |
| Banca comercial | 547.554,20 |
| Área de gestión de activos | |
| Resto | |

6. Términos en que la junta general de accionistas haya aprobado una remuneración variable superior al 100% de la remuneración fija

No aplica en las retribuciones variables correspondientes al 2017.

INFORMACIÓN ADICIONAL

1. Información sobre el proceso decisorio para establecer la política de remuneración

Son responsabilidad del Consejo de Administración la aprobación de la Política retributiva de la sociedad y la adopción de acuerdos sobre la retribución de los consejeros y la alta dirección.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene facultades de información, asesoramiento y propuesta al Consejo en todos los asuntos relativos a la aprobación, revisión y modificación de la Política retributiva; la retribución individual de los consejeros, alta dirección y otros directivos con retribuciones significativas o con impacto en el perfil de riesgos de la sociedad; así como el deber de velar por la transparencia de las retribuciones y preparar la información sobre las mismas que se requiera para cumplir con las obligaciones de la sociedad. Esta Comisión está formada enteramente por consejeros no ejecutivos, de los que al menos una tercera parte son independientes.

2. Información sobre la conexión entre remuneración y resultados

Criterios para la determinación del bono anual

Como se reitera a lo largo de esta Política, la retribución variable debe estar alineada entre los intereses del empleado y de la entidad. Su cálculo debe tener en cuenta tanto criterios cualitativos como cuantitativos.

Los criterios cuantitativos deben reflejar los resultados efectivos del empleado y estar alineados con los de la entidad. Por lo que se refiere a los criterios cualitativos miden ese comportamiento del empleado de acuerdo con las normas de conducta de la entidad.

A continuación se incluyen los criterios cualitativos y cuantitativos que rigen la política de retribución variable:

a) Criterios cualitativos

- > Cumplimiento de las normas de conducta.
- > Informes de los Departamentos de Compliance, RRHH u otros departamentos de control interno.
- > Mantenimiento de clientes.
- > Reclamaciones de clientes.
- > Liderazgo y gestión de equipos.
- > Cursos de formación.
- > Sanciones del regulador.

b) Criterios cuantitativos

- > Resultados del Grupo Andbank.
- > Resultados de Andbank España.
- > Resultados de cada Departamento.
- > Resultados concretos de cada empleado.

El peso relativo de cada uno de los criterios cualitativos y cuantitativos de cada año serán propuestos de forma razonada por el Consejero Delegado de la entidad a la CNR para su revisión y propuesta al Consejo de Administración para su definitiva aprobación.

3. Características más importantes de la concepción del sistema de remuneración

Objetivo de la política retributiva

La finalidad de esta Política es establecer las bases retributivas del Banco y definir un sistema de remuneración que sea competitivo en mercado, atractivo para los empleados y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del banco y sus accionistas.

Los objetivos que persigue esta Política retributiva son:

- / Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el planteamiento retributivo del Banco y sus distintos elementos;
- / Promover un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión del riesgo, que impulse la estrategia de negocio del Banco, el cumplimiento de su misión, visión y valores, e incluya las medidas adecuadas para mitigar y resolver los conflictos de interés que se puedan plantear como consecuencia de los sistemas de retribución, conforme a la Política de gestión de conflictos de interés de Andbank España;
- / Asegurar que los sistemas de retribución del Banco y su aplicación cumplen con la normativa y regulación aplicables, en concreto, con lo establecido en la Ley 10/2014 y el Real Decreto 84/2015 relativo a retribuciones;
- / Asegurar que no existen incentivos retributivos que inciten al personal competente del Banco a situar su interés o el de la Entidad por encima del de sus clientes en posible detrimento de éstos, adoptando las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) publicadas por la ESMA;
- / Informar a los empleados, accionistas, supervisores y terceros interesados sobre el propósito y compromiso del Banco de alinear su política retributiva con el marco normativo vigente, así como de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar este alineamiento.

Fundamentos de la política retributiva

Una actuación ética acorde con las normas de conducta de la entidad y en mejor interés del cliente y que reconozca el talento de los empleados son objetivos perfectamente compatibles que inspiran los principios generales que rigen la política de retribuciones. La determinación de los distintos esquemas retributivos estará sometida en cualquier caso a estos preceptos:

- / Favorecer en todo momento los valores de la entidad reflejados en su Código ético.
- / Favorecer el cumplimiento de la normativa vigente.
- / No incentivar actuaciones contrarias a los valores de la entidad y a los intereses de los clientes.
- / No generar situaciones de conflicto de interés que perjudiquen a los clientes.

Los siguientes principios fundamentan la política retributiva aplicable a los consejeros, directivos, responsables de las funciones de control y resto de empleados.

Gestión prudente y eficaz de los riesgos

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por el Banco.

En particular, los objetivos individuales de devengo de la retribución variable no actuarán como inductores de la asunción de riesgos no acordes al perfil general de riesgo del Banco, y comprenderán los resultados del empleado, los de la entidad en su conjunto y el adecuado cumplimiento de las normas en materia de prestación de servicios e inversión.

Además, el personal que ejerza funciones de control será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

Sostenibilidad a largo plazo

La Política será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Banco e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados se centrará en los resultados a largo plazo y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

En efecto, la retribución no se vinculará a objetivos individuales y/o cortoplacistas, sino a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con los intereses de los accionistas.

Equidad y competitividad externa

La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal del Banco, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

Así, la remuneración estará alineada con las mejores prácticas de mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva con la de puestos con funciones similares en instituciones comparables del sector de Banca Privada en España.

Periódicamente, el Banco participará en estudios retributivos del sector que permiten determinar las referencias de mercado con respecto a las cuales se compara. Asimismo, estos datos se tendrán en cuenta como una referencia más, junto con otros criterios internos, en la construcción de las bandas salariales que se establecerán para cada puesto.

Adecuada proporción entre componentes fijos y variables

La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

En todo caso, para evitar una asunción excesiva de riesgos, se fijará un máximo para la ratio entre el componente fijo y el componente variable de la remuneración total.

Flexibilidad y transparencia

Las normas para la gestión retributiva serán explícitas y conocidas por los profesionales del Banco, primando la transparencia en los criterios de establecimiento y determinación de las retribuciones, a fin de que puedan conformarse al inicio del ejercicio una idea clara respecto del importe total de la retribución que podrían alcanzar al finalizar el mismo, así como de qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución. Además, y sin perjuicio de lo anterior, las reglas para la

gestión retributiva incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo a las necesidades que surjan en cada momento.

4. Información sobre los criterios en materia de resultados en que se basa el derecho a acciones, a opciones o a los componentes variables de la remuneración

Ver punto 2, Información sobre la conexión entre remuneración y resultados.

5. Principales parámetros y la motivación de los posibles planes de remuneración variable y otras ventajas no pecuniarias

Incluidos en el punto 3, Características más importantes de la concepción del sistema de remuneración.

6. Información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por ámbito de actividad

| Ámbito de actividad | Importe agregado (Euros) |
|--------------------------------|--------------------------|
| Control (todas las áreas) | 962.674,28 |
| Gestión de activos y Tesorería | 568.589,40 |
| Consejo de Administración | 734.390,56 |

7. 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, con indicación de:

Las cuantías de la remuneración para el ejercicio financiero, divididas en remuneración fija y variable, y el número de beneficiarios.

| Cuantía remuneración (en Euros) | | | Número beneficiarios |
|---------------------------------|----------------|-----------|----------------------|
| Fija | Variable total | Especie | |
| 1.916.000 | 268.681,00 | 80.973,24 | 21 |

Las cuantías y la forma de la remuneración variable, divididas en prestaciones pecuniarias, acciones, instrumentos vinculados a las acciones y de otro tipo.

| Cuantía remuneración variable (en Euros) | |
|--|--|
| en efectivo | en acciones, instrumentos vinculados a las acciones y de otro tipo |
| 235.681,00 | 33.000 |

Las cuantías de las remuneraciones diferidas pendientes de pago, desglosadas por partes atribuidas y no atribuidas.

| | |
|--|--------|
| Total diferidas pendientes de pago en efectivo | 44.000 |
|--|--------|

Las cuantías de la remuneración diferida concedida durante el ejercicio financiero, pagadas y reducidas mediante ajustes por resultados.

| | |
|----------------------------------|-----------|
| Total diferidas abonadas en 2017 | 22.930,40 |
|----------------------------------|-----------|

Los pagos por nueva contratación e indemnizaciones por despido efectuados durante el ejercicio financiero, y el número de beneficiarios de dichos pagos.

| | |
|---|---------|
| Total salarios anuales nuevas incorporaciones | 382.000 |
| Indemnizaciones por despido | 124.800 |

Las cuantías de las indemnizaciones por despido concedidas durante el ejercicio financiero, el número de beneficiarios y el importe máximo de este tipo de pagos abonado a una sola persona.

| | |
|--------------------------|---------|
| Cuantía indemnizaciones: | 124.800 |
| Número de beneficiarios | 1 |
| Importe máximo abonado | 124.800 |

8. 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.

En el ejercicio 2017 no contamos con ninguna persona que haya percibido una remuneración de un millón o más y para el ejercicio 2017 y 2018 no tenemos ninguna previsión de remuneraciones superiores a estas cantidades.