

INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE IBERCAJA PENSIÓN E.G.F.P., S.A.

La Política de Remuneraciones de Ibercaja Pensión da **obligado cumplimiento a:**

- La Ley de Regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

La Política de Remuneraciones tiene por objeto definir las características específicas del **sistema de retribución del Colectivo Identificado** de Ibercaja Pensión, E.G.F.P., S.A., y regular la forma y fechas de abono de estas retribuciones, caracterizándose por:

- Establecerse, aplicarse y mantenerse en consonancia con las actividades, el perfil de riesgo, los objetivos y los intereses, la estabilidad financiera y el rendimiento a largo plazo de los planes y fondos de pensiones gestionados en su conjunto, y **apoyar una gestión sólida, prudente y efectiva** de los mismos.
- Ser acorde con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos y **no alentar una asunción de riesgos** que no esté en consonancia con los perfiles de riesgo y la normativa de los planes y fondos de pensiones.
- Ser de aplicación a toda la Entidad en general, si bien afecta especialmente a la remuneración de las personas que **dirijan de manera efectiva** la Entidad, de aquellas personas que desempeñen **funciones clave** dentro de la Entidad y de otras categorías de personal cuyas actividades profesionales **incidan de forma significativa en el perfil de riesgo** de los planes y fondos de pensiones gestionados (en adelante, el **“Colectivo Identificado”**).

El Consejo de Administración será el responsable último de la implantación de una política de remuneraciones **eficaz** y que derive en el **cumplimiento de los objetivos** establecidos. Corresponde al Consejo de Administración la determinación del **Colectivo Identificado** de Ibercaja Pensión en cada momento.

La retribución del personal comprendido en el colectivo identificado está formada por un componente fijo y un componente variable, vinculado al cumplimiento de objetivos.

Características del componente fijo de la remuneración del Colectivo Identificado

El importe de salario fijo se regirá por las tablas salariales del Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza y será como mínimo el sueldo o salario base y los complementos o pluses que resultan de aplicación del mismo en función del grupo y nivel o categoría profesional al que pertenece cada empleado, según las labores que desempeña.

Características del componente variable de la remuneración del Colectivo Identificado

a) Proporción con respecto a la retribución fija

Corresponderá al Consejo de Administración determinar y revisar anualmente, para cada categoría profesional incluida en el Colectivo Identificado, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a su retribución fija. No obstante, el componente variable de la remuneración no podrá superar, en ningún caso, el 40% de la retribución bruta fija.

b) Características específicas del sistema de retribución variable anual

La fijación de los objetivos globales y específicos de la retribución variable se vincula a una gestión prudente de los riesgos. De acuerdo con lo anterior, los objetivos anuales que se aplican al Colectivo Identificado, con carácter general, se miden en función de dos tipos de indicadores:

- **Objetivos globales:** estos objetivos tienen un carácter tanto cuantitativo (i.e. cuenta de resultados) como cualitativo (i.e. nivel de cumplimiento normativo, satisfacción del cliente o calidad de servicio).
- **Objetivos específicos:** dependiendo de la actividad y ámbito de responsabilidad de cada miembro del Colectivo Identificado se definen indicadores tanto cuantitativos como cualitativos que están vinculados al Plan Estratégico y al Presupuesto anual.

Cuando se trate del personal responsable de las funciones clave de la Entidad (las “Funciones de Control”), su remuneración variable no dependerá de los resultados de los segmentos y áreas operativos que están bajo su control.

El horizonte temporal para la medición del grado de consecución de objetivos y devengo de remuneración será el año natural.

c) Ajustes ex-post 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 misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Ibercaja Pensión ha establecido cláusulas de *malus* y *clawback* que podrán aplicar hasta el 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.

d) Requerimientos en materia de indemnizaciones

Con carácter general, las obligaciones en materia de indemnizaciones asumidas por la Entidad traerán causa de la aplicación de la normativa laboral, común o de Alta Dirección, según corresponda, que establece la obligatoriedad de pago de una determinada indemnización

exclusivamente en aquellos supuestos tasados en el Estatuto de los Trabajadores o en el contrato, respectivamente.

Dichas compensaciones quedarán sometidas a la normativa prudencial vigente en el momento de su reconocimiento, con independencia de la fecha en la que se pactaron.

e) Requerimientos en materia de previsión social

En el supuesto de que la Entidad reconozca a un miembro del Colectivo Identificado un derecho en materia de previsión social que sea susceptible de calificar como beneficio discrecional de pensión conforme a la normativa aplicable a entidades financieras, al mismo le será de aplicación el tratamiento establecido en la normativa prudencial vigente, que será objeto de regulación en el correspondiente contrato, reglamento o póliza, según corresponda.

f) Aplicación del principio de proporcionalidad

Tal y como establece la normativa, Ibercaja Pensión debe fijar y aplicar la Política Retributiva conforme a su organización interna y el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas de las entidades 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.

Integración de los Riesgos de Sostenibilidad en la Política de Remuneraciones

La Política de remuneraciones de Ibercaja Pensión es coherente con la Política de sostenibilidad y con los principios y valores de la Entidad en la gestión de riesgos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, y se ajusta a las disposiciones del 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, en tanto en cuanto establece un sistema de remuneración basado en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, contribuye al buen gobierno corporativo de la Entidad, al estar alineada con el código interno de conducta y mitiga una excesiva asunción de riesgos, en particular mediante la práctica de diferimiento en la percepción de parte del componente variable de la retribución, la posibilidad de aplicar cláusulas malus y ajustes ex post, entre otras medidas.

Por su parte, la retribución variable es el elemento vinculado a los resultados de la Entidad y a la consecución de los objetivos establecidos previamente, y que deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo.

Medidas tendentes a evitar los conflictos de interés

Para prevenir los conflictos de interés, Ibercaja Pensión ha adoptado entre otras, las siguientes medidas:

- Los miembros del Consejo de Administración no están retribuidos por ostentar este cargo.
- Todo el personal responsable de la dirección efectiva de la Entidad y los responsables de las funciones clave tienen que cumplir unos requisitos de aptitud y honorabilidad que garantiza

que estas personas tienen preparación adecuada y suficiente, así como que no existen dudas sobre su honorabilidad y que no están afectas a situaciones que generen conflictos de intereses.

- En la Entidad se ha implantado un sistema de tres líneas de defensa que supone la existencia de diversos niveles de control, que incluye los controles de primera línea de defensa, la función de gestión de riesgos que asume la segunda línea de defensa y la función de auditoría interna como tercera línea de defensa, de forma que se evita la posibilidad de que una sola persona pueda tomar decisiones con efecto sobre la exposición a riesgos no deseados en la Entidad.
- Las directrices contenidas en la presente Política tendentes a evitar los conflictos de interés son las siguientes:
 - Equilibrio entre el componente fijo y variable de la retribución.
 - Relación entre componentes fijos y variables para alcanzar una retribución total adecuada que permitan generar el compromiso y motivación por contribuir al logro de los objetivos de la Entidad.
 - Los esquemas de remuneración presentarán una relación equilibrada y eficiente entre la parte fija y la variable, de tal modo que aquélla constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
 - Componente variable determinado por:
 - Existencia de una cláusula de ajuste a la baja de la retribución variable.
 - Existencia de una cláusula de recuperación de la retribución variable.

Al menos cada tres años se realizará una revisión de esta Política procediendo a actualizarla si fuera necesario.