

## **POLITICA REMUNERATIVA DE IBERCAJA GESTIÓN SGIIC S.A.**

IBERCAJA GESTIÓN SGIIC S.A. (en adelante, “Ibercaja Gestión” o “la Sociedad”) es la sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva (en adelante, “IIC”) del Grupo Ibercaja, del que Ibercaja Banco S.A. es entidad matriz.

El perfil de riesgo de la Sociedad viene determinado por el riesgo financiero asumido en las carteras de las IIC y fondos de pensiones (en adelante, “FP”) gestionadas, pertenecientes a la multiplicidad de partícipes que invierten en las mismas, y por el riesgo operacional inherente a su actividad diaria. Conforme a la normativa de IIC que le es de aplicación, en particular la Circular 6/2009 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) sobre control interno de las sociedades gestoras de IIC, la Sociedad cuenta con un sistema de gobierno interno y políticas y procedimientos de gestión de riesgos propios e independientes de la matriz.

Conforme a la normativa vigente, Ibercaja Gestión dispone de una política remunerativa asociada a la gestión del riesgo que regula el sistema de remuneración de las categorías de empleados cuya actividad profesional inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de las IIC y FP gestionadas y/o de la Sociedad, como son los directivos, los responsables de asumir riesgos y los responsables de las funciones de control (colectivo identificado a los efectos de la presente política remunerativa).

En particular, la política remunerativa está basada en la aplicación de la siguiente normativa:

- Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- RD 83/2015, de 13 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- Directrices sobre Políticas y Prácticas de remuneración en el ámbito de la Directiva MiFID publicadas por la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA) el 1 de octubre de 2013.
- Directrices sobre políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva de Gestores de Fondos de Inversión Alternativa, publicadas por ESMA el 3 de julio de 2013 e incorporadas en la práctica supervisora de la CNMV con aplicación desde 1-02-2014.
- 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.

La política de remuneración del colectivo identificado tiene por objeto:

- Establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por los empleados que lo componen, con el fin de atraer y retener a los perfiles más adecuados, en adecuado equilibrio con el cumplimiento de la misión y objetivos de la Sociedad.
- Favorecer una gestión de riesgos racional y eficaz, que no induzca a la asunción de riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y las normas o estatutos de las IIC y FP gestionadas, y evitar que las personas consideradas en dicho colectivo incurran en

situaciones susceptibles de constituir un conflicto de intereses entre su propio interés y el de la IIC, FP o la Sociedad.

- Ser 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, en tanto en cuanto establece un sistema de remuneración basado en la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Contribuir al buen gobierno corporativo de la Entidad, al estar alineada con el código interno de conducta y mitigar 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.

La política remunerativa de la Sociedad refuerza la cultura interna de trabajo en equipo, la asunción individual de responsabilidad y gestión del riesgo y la recompensa del talento, dedicación, trayectoria profesional y rendimiento individual, asegurando que la retribución global de cada empleado y la estructura de la misma sea competitiva. Para ello, se basa en los siguientes principios generales:

- ✓ Gestión prudente y eficaz de los riesgos.
- ✓ Alineación con la estrategia empresarial y con los intereses de los inversores de las IIC y FP.
- ✓ Transparencia.
- ✓ Esquema retributivo de equilibrio, manteniendo la relación entre componentes fijos y variables necesaria para alcanzar una retribución total adecuada que permita generar el compromiso y motivación por contribuir al logro de los objetivos de la Sociedad y de los inversores de las IIC y FP gestionadas.
- ✓ Vinculación a resultados y a la consecución de los objetivos establecidos previamente, reflejando un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo.

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

La parte fija de la remuneración toma como referencia la clasificación profesional conforme al Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza. La parte variable está basada en un conjunto de elementos cuantitativos, individuales y colectivos, (relacionados con objetivos y planes de negocio de la Sociedad en el seno del Grupo Ibercaja y con el rendimiento de las carteras gestionadas) y cualitativos (calidad, trabajo en equipo, indicadores de cumplimiento normativo y evaluación del desempeño por parte del superior jerárquico). En el caso de los responsables de las funciones de control, la remuneración variable no está asociada a los resultados u objetivos de las áreas que se encargan de controlar.

El cálculo y devengo de la parte variable de la remuneración tiene carácter anual. El 60% de la misma se abona en los primeros meses del año siguiente y el 40% se aplaza por un periodo de tres años, procediendo a su liquidación a razón de 1/3 anual y estando ésta sujeta a revisión por aparición de riesgos ocultos por mala praxis o aplicación a posteriori de cláusulas malus, y procediendo a su liquidación a razón de 1/3 anual.

Teniendo en cuenta las características de Ibercaja Gestión y en aplicación del principio de proporcionalidad la Sociedad no aplica cláusula relativa a liquidación en forma de instrumentos, procediendo al abono de la retribución variable íntegramente en efectivo.

El pago de la remuneración variable devengada se lleva a cabo únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la Sociedad y del empleado de que se trate, por cuanto está sujeta a posibles revisiones a la baja por razón de la aplicación de cláusulas *malus*.

En aplicación del principio de proporcionalidad previsto en la Ley de IIC y conforme a las normas de nivel 3 de ESMA, la Sociedad no tiene constituido comité de remuneraciones. El Consejo de Administración de Ibercaja Gestión es responsable de fijar y revisar periódicamente los principios generales y el contenido de la política remunerativa, así como de verificar la correcta y efectiva aplicación de la política adoptando, en su caso, las medidas correctoras necesarias.

La política de retribuciones de Ibercaja Gestión será objeto de revisión por el Consejo de Administración, al menos con carácter anual, previo informe de la Unidad de Control de la Sociedad en su función de Cumplimiento Normativo.

La fijación y revisión anual de objetivos y sistemas de retribución variable de las personas incluidas en el colectivo identificado la lleva a cabo el Consejo de Administración, previa propuesta de la Dirección General. La implementación operativa de la política remunerativa conforme a las autorizaciones del Consejo de Administración corresponde a la Dirección General.