



Política de Retribuciones

25 de abril de 2022

Versión	1.3
Fecha última revisión y aprobación	25/04/2022
Objeto de la aprobación/revisión	Revisión global de la política
Área Responsable de la Política	Cumplimiento Normativo

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUACTIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.3 25/04/2022
---	--	---------------------------

Índice:

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO NORMATIVO	3
2. OBJETIVOS DE LA PRESENTE POLÍTICA	4
3. ÁMBITO SUBJETIVO	4
4. PRINCIPIOS GENERALES APLICABLES A LA POLÍTICA	5
4.1. Multiplicidad de elementos	5
4.2. Gestión prudente y eficaz de los riesgos	5
4.3. Alineación con los intereses a largo plazo de la Sociedad	5
4.4. Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables	6
4.5. Inexistencia de garantías de pago en la retribución variable	6
4.6. Equidad interna y externa	6
4.7. Flexibilidad, Sencillez y Transparencia	6
4.8. Supervisión y efectividad	6
4.9. Coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad	6
5. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	7
5.1. Análisis de la proporcionalidad	7
5.2. Obligaciones en materia de remuneración	9
5.2.1. Comité de Remuneraciones	9
5.2.2. Remuneración aplazada	9
5.2.3. Remuneración en especie	9
5.2.4. Otras obligaciones	9
6. DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	10
7. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA SOCIEDAD	10
8. ESPECIALIDADES DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO O PERSONAS COMPETENTES	13
8.1. Características especiales de la remuneración	13
8.2. Remuneración de las funciones de control	14
8.3. Políticas de remuneración y conflictos de interés	15
8.4. Estrategias personales de cobertura de riesgos o seguros relacionados con la remuneración	15
8.5. Ausencia de cláusulas de blindaje en los contratos laborales	15
9. RESPONSABILIDADES	15
9.1. Responsabilidades del Consejo de Administración	15
9.2. Responsabilidades Área de Personas	16
9.3. Responsabilidades de la Unidad de Cumplimiento Normativo	16
9.4. Responsabilidades de la Función de Gestión de Riesgos	17
9.5. Responsabilidades de la Función de Auditoría Interna	17
9.6. Responsabilidades de los empleados de la Sociedad	17
10. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA	17

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUACTIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	--	-------------------------------

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO NORMATIVO

Mutuactivos Inversiones, Agencia de Valores, S.A.U. (en adelante, la “**AV**”) es una Agencia de Valores inscrita en el Registro Administrativo especial de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la “**CNMV**”) con el número 250. Por su parte, Mutuactivos, S.A.U., S.G.I.I.C. (en adelante, la “**SGIIC**”) es una sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva inscrita en el Registro Administrativo especial de la CNMV con el número 21.

La normativa legal aplicable establece la obligación de que el órgano de administración de las empresas de servicios de inversión y de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva defina, apruebe y supervise una política de remuneraciones de todos sus empleados, y en especial de las personas con incidencia en el perfil de riesgo de las entidades, de las IIC gestionadas y de las personas involucradas en la prestación de servicios a clientes, orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, promover un trato justo a los clientes y evitar los conflictos de interés. En particular, es de aplicación entre otras la siguiente normativa:

- MiFID II y la correspondiente legislación de ámbito nacional que la traspone y desarrolla, entre otros, el Real Decreto-Ley 14/2018, de 28 de septiembre, y el Real Decreto 1464/2018, de 21 de diciembre.
- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva.
- 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.
- Circular 6/2009, de 9 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre control interno de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades de inversión.
- Circular 1/2014, de 26 de febrero, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre los requisitos de organización interna y de las funciones de control de las entidades que prestan servicios de inversión, así como la guía de procedimientos de las funciones de control interno a que se refiere la Circular 1/2014.
- Circular 5/2011, de 12 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 12/2008, de 30 de diciembre, sobre solvencia de las empresas de servicios de inversión y sus grupos consolidables, y la Circular 7/2008, de 26 de noviembre, sobre normas contables, cuentas anuales y estados de información reservada de las empresas de servicios de inversión, sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva y sociedades gestoras de entidades de capital-riesgo.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD, emitidas por ESMA con fecha 31 de marzo de 2016.
- Directrices ESMA sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM
- Directrices de EBA 2015/22, de 27 de junio de 2016, sobre políticas de remuneración adecuadas.
- Directrices de ESMA 2013/606, de 3 de junio de 2013, sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID).
- Guidelines on Remuneration Policies and Practices, emitidas por CEBS con fecha 10 de

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUATIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	---	---------------------------

diciembre de 2010.

- Adicionalmente, es de aplicación el 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 en lo que respecta a la coherencia de la política de remuneraciones con la integración de riesgos extrafinancieros (ambientales, sociales y de gobernanza o ASG).

En este sentido la política de remuneraciones deberá atender a la gestión del riesgo de la Sociedad (incluyendo los riesgos de sostenibilidad) y a la gestión de los posibles conflictos de interés, en especial en relación con los clientes y las IIC gestionadas.

En consecuencia, el presente documento establece la Política de Remuneraciones (en adelante, la “**Política**”) aplicable tanto a la AV como a la SGIIC (en adelante, ambas conjuntamente como la “**Sociedad**”) de cara a cumplir con los requerimientos anteriormente expuestos y para establecer procedimientos de gobierno corporativo, prácticas y políticas retributivas adecuadas a la correcta gestión del riesgo y que garanticen la sostenibilidad de la Sociedad.

2. OBJETIVOS DE LA PRESENTE POLÍTICA

De acuerdo con lo anterior, el consejo de administración de la Sociedad (en adelante, el “**Consejo de Administración**”) ha aprobado la presente Política, que tiene los siguientes objetivos:

- (i) Dotar a la Sociedad de:
 - Procedimientos de gobierno corporativo ajustados a la escala y complejidad de los servicios que presta la Sociedad;
 - Políticas y prácticas retributivas que garanticen el mantenimiento de un equilibrio prudente entre la situación financiera de la sociedad y las remuneraciones, a la vez que consistentes con una adecuada gestión del riesgo, no ofrezca incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de los clientes o de los folletos de la IICs, no sean discriminatorias entre hombres y mujeres; y
 - Herramientas que garanticen la sostenibilidad de la Sociedad.
- (ii) Garantizar que las carteras son gestionadas siempre en interés de sus inversores;
- (iii) Garantizar que los clientes reciben un trato equitativo y que sus intereses no son menoscabados; y
- (iv) Dar cumplimiento a la normativa de aplicación.

3. ÁMBITO SUBJETIVO

La presente Política se dirige sin excepción a todos los miembros del Consejo de Administración y a todas las personas que desarrollan su actividad en la estructura interna de la Sociedad en las distintas áreas o departamentos, siendo de obligado conocimiento y cumplimiento. Será especialmente relevante para todos aquellos empleados que formen parte del colectivo identificado o sean personas competentes de acuerdo a lo establecido en el punto 5 siguiente.

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUATIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	---	-------------------------------

4. PRINCIPIOS GENERALES APLICABLES A LA POLÍTICA

Al amparo de todo lo recogido en la normativa descrita en el punto 1 de esta política, la Política de Retribuciones de la Sociedad cumple con los siguientes principios:

4.1. Multiplicidad de elementos

El paquete retributivo estará integrado por una serie de componentes que por su seguridad (fijo y variable) y objetivo, permiten ajustar la retribución a las necesidades de la Sociedad y de sus profesionales.

El importe total de la remuneración vinculada a los resultados se basa en una evaluación en la que se combinan los resultados de la persona, los del área o departamento y los resultados globales de la Sociedad, estableciéndose criterios tanto financieros como no financieros.

4.2. Gestión prudente y eficaz de los riesgos

La Política de Retribuciones es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo tanto de la propia Sociedad como de los vehículos y carteras que gestiona, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad. Por otra parte, los miembros de personal que forman parte de las funciones de control son compensados mayoritariamente en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas.

4.3. Alineación con los intereses a largo plazo de la Sociedad

La Política de Retribuciones es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la propensión al riesgo y los intereses a largo plazo de la Sociedad, las carteras y los clientes. Con este fin, se establecerán planes remuneración variable plurianual vinculados al cumplimiento de los objetivos y fines del Plan Estratégico que en cada momento esté en vigor. Aplicará fundamentalmente a las personas que dirijan de manera efectiva la empresa, desempeñen las funciones fundamentales o cuyas actividades profesionales incidan de forma significativa en el perfil de riesgo de la entidad.

La Política y las prácticas retributivas establecidas en cada momento por el Consejo de Administración serán compatibles con una adecuada y eficaz gestión del riesgo derivado de la actividad de la Sociedad y no ofrecerán incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por el Consejo de Administración o que puedan llevar a las diferentes personas bajo el ámbito de aplicación de la presente Política a favorecer sus propios intereses o los intereses de la Sociedad en posible detrimento de algún cliente.

Adicionalmente, se ha valorado que la Política establecida por la Sociedad en relación con la retribución variable debe tener en cuenta todos los riesgos actuales y previsibles en los que en el futuro puede incurrir la Sociedad.

Los requerimientos de recursos propios por riesgo operacional se calculan en función del promedio anual de los ingresos netos de tres años (método del indicador básico). Por ello, y habida cuenta de la estructura de capital y previsibilidad y estabilidad de los flujos de ingresos y gastos de la Sociedad y dada la naturaleza de su negocio, se considera que incluso aunque se satisfaga el máximo de la retribución variable prevista para el conjunto de la masa salarial, dicha circunstancia no tendría impacto significativo en el coste de capital de la Sociedad ni en la liquidez de la misma, ni en los resultados totales del ejercicio.

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUACTIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	--	---------------------------

4.4. Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables

La proporción entre el componente fijo y el variable de la retribución se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por cada profesional, y en consecuencia, su impacto en el perfil de riesgo de la Sociedad. La retribución variable, en relación con la retribución fija, no adquirirá por regla general, una proporción lo suficientemente significativa que pudiera generar una asunción excesiva de riesgos (a través de un manual, se desarrollará este precepto y se definirán controles para asegurar esta circunstancia).

4.5. Inexistencia de garantías de pago en la retribución variable

En el sistema de retribución variable de la Sociedad no existe ninguna garantía de pago en caso de que no se alcancen los objetivos establecidos para su aplicación, que podrá llegar a reducirse hasta su totalidad.

Tampoco existen condiciones individuales, recogidas en contrato o a través de cualquier otro tipo de compromiso asumido por parte de la Sociedad, que garanticen el abono de un determinado importe de retribución variable de forma independiente a la práctica en materia de retribución variable descrita.

4.6. Equidad interna y externa

La Política recompensará el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional de los empleados de la Sociedad, velando por la equidad interna y la competitividad externa. Así, la remuneración tratará de estar alineada con las mejores prácticas del mercado, asegurando que la retribución global y la estructura de la misma sea competitiva con la de puestos con funciones similares en entidades comparables del sector al que pertenece la Sociedad.

Adicionalmente, la Política promueve un trato igualitario para todo el personal, no instaurando diferencias por razón de género ni personal es de cualquier otro tipo.

4.7. Flexibilidad, Sencillez y Transparencia

Las reglas para la gestión retributiva incorporarán mecanismos que permitan adaptarse a todos los puestos dentro de la Sociedad y que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo con las necesidades que surjan en cada momento. Las normas para la gestión retributiva estarán bien documentadas, están redactadas de forma clara y concisa, tratando de simplificar al máximo tanto la descripción de las mismas como los métodos de cálculo y las condiciones aplicables a su consecución y serán explícitas y conocidas por los profesionales de la Sociedad.

4.8. Supervisión y efectividad

El Consejo de Administración de la Sociedad, ejercerá su función supervisora sobre la Política de Retribuciones, apoyándose a tal fin en el Comité de Remuneraciones y en la Unidad de Cumplimiento Normativo, y será responsable de su efectiva y correcta aplicación. Asimismo, el Consejo de Administración supervisará la remuneración de la Alta Dirección y de las personas encargadas de las funciones de control.

4.9. Coherencia con la integración de los riesgos de sostenibilidad

De conformidad con la Política de integración de riesgos de sostenibilidad de la Sociedad y en cumplimiento del artículo 5 del Reglamento 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUACTIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	--	-------------------------------

de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, la Sociedad incluye en su Política de Retribuciones información sobre la coherencia de la política retributiva con la integración de los riesgos y, en concreto, con los riesgos de sostenibilidad.

Entre los riesgos que considera la entidad no sólo se incluirán los riesgos financieros sino también los extrafinancieros como el riesgo de sostenibilidad, entendido como toda aquella condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo (factores ASG) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material en el valor de una inversión. El esquema de retribución se estructura de forma que no aliente una asunción excesiva de riesgo y en ningún caso debe recompensar a individuos por asumir riesgos superiores a los niveles de tolerancia establecidos.

5. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La normativa legal determina que las empresas de servicios de inversión y las sociedades gestoras de IIC (entre otras entidades) deberán disponer, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, de políticas de remuneraciones coherentes con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva.

Al fijar y aplicar la política de remuneración, se podrá aplicar el criterio de proporcionalidad de acuerdo con los siguientes criterios relevantes:

- i. Tamaño: teniendo en cuenta el valor del capital de la sociedad y el valor de los activos gestionados o comercializados, el número de empleados, sucursales o filiales y la exposición al riesgo.
- ii. Organización interna: estructura legal de la sociedad, gobierno, cotización en mercados regulados, ...
- iii. Naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas teniendo el tipo de actividades para la que está autorizada, las políticas y estrategias de inversión, naturaleza nacional o transfronteriza, gestión o prestación de servicios en productos complejos.

A continuación, se realiza un análisis de la complejidad de cada compañía y del cumplimiento de los criterios indicados, a fin de determinar las obligaciones concretas en materia retributiva.

5.1 Análisis de la proporcionalidad

Mutuactivos Inversiones AV

- La AV es una agencia de valores, propiedad al 100% de Mutua Madrileña, y que por su naturaleza no realiza actividades por cuenta propia. Las inversiones que realiza tienen como única finalidad rentabilizar sus recursos propios en activos de bajo riesgo, encomendando la gestión de los mismos a un tercero habilitado (la SGIIC) que realiza dicha labor con arreglo a un mandato de gestión conferido por el Consejo de Administración, estableciendo los límites de riesgo tolerados, sin que existan incentivos ni para el Consejo de Administración ni para dicho tercero para exceder dichos límites.
- La actividad de la AV se basa en la recepción y transmisión de órdenes de productos de ahorro e inversión, gestión de carteras modelos de fondos de inversión por cuenta de sus clientes (delegado en la SGIIC), así como servicios de asesoramiento en materia de inversiones siempre basado en productos de ahorro e inversión (no en activos en directo) y

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUACTIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	--	-------------------------------

de custodia y administración de valores a los únicos efectos de la llevanza del registro individualizado de titularidades finales de las participaciones en Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, "IIC") anotadas a su nombre por cuenta de clientes en una cuenta global. Adicionalmente, utiliza cuentas transitorias de clientes al único efecto de facilitar la operativa, y tiene establecidos los controles necesarios para conocer en todo momento el saldo individual de cada uno de sus clientes.

- Adicionalmente, la AV no se considera una ESI significativa ya que durante dos ejercicios consecutivos no ha cumplido dos de las siguientes condiciones:
 - Que el importe mínimo del total de las partidas del activo sea de 1.000 millones de euros.
 - Que el importe mínimo total de su cifra de negocios sea de 100 millones de euros.
 - Que el número medio mínimo de trabajadores empleados durante el ejercicio sea de 500 comprendiendo a tal efecto a los agentes.
- La Sociedad dispone de sólidos procedimientos y herramientas para el análisis, valoración y gestión de los riesgos, y los responsables de las funciones de control son independientes de las unidades de negocio.

Mutuactivos SGIIC

- La actividad de la SGIIC se basa en la gestión de fondos de inversión armonizados y no armonizados, gestión discrecional de carteras de sus clientes bajo mandatos bien definidos, así como gestión de carteras por delegación de fondos de pensiones de la SGFP o de carteras de clientes de la AV (en adelante todos juntos, "**carteras gestionadas**").
- Los parámetros de gestión y riesgos de todas las carteras gestionadas por la SGIIC vienen definidos bien en los mandatos de gestión, bien en los folletos de las IICs gestionadas, bien en los principios de política de inversión de los fondos de pensiones, o en contratos de delegación firmados con entidades del grupo. En todos ellos, existen parámetros de control y limitaciones a la asunción de riesgos.
- Las decisiones de inversión relativas a las carteras gestionadas no son tomadas individualmente por ningún gestor sino se consensuan colectivamente en las distintas reuniones y comités que periódicamente el equipo mantiene. El Departamento de Gestión está dividido en tres equipos: renta variable, renta fija y asset allocation, y el grado de cumplimiento de los objetivos de gestión se mide a nivel de cada uno de los equipos y adicionalmente existe un mecanismo de mutualización de los resultados, de modo que el grado de consecución de los objetivos de cada equipo depende, en un 40%, de lo que hagan los otros dos equipos
- La SGIIC se considera significativa en razón su tamaño y volumen gestionado ya que supera los criterios cuantitativos establecidos en las Directrices de ESMA, así como en razón de las actividades que realiza al gestionar no sólo IICs armonizadas sino también no armonizadas además de prestar otros servicios de inversión. Por último, su organización interna no es compleja, al ser 100% propiedad de Mutua Madrileña, no ser cotizada y prestar sus servicios únicamente a nivel nacional.
- La Sociedad dispone de sólidos procedimientos y herramientas para el análisis, valoración y gestión de los riesgos, y los responsables de las funciones de control son independientes de las unidades de negocio que supervisan.

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUACTIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	--	---------------------------

5.2 Obligaciones en materia de remuneración

5.2.1 Comité de Nombramientos y Retribuciones

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el Consejo de Administración ha determinado la necesidad de la existencia de un Comité de Nombramientos y Retribuciones en el seno de Mutuactivos SGIIC, que deberá incluir miembros responsables de la función supervisora que no realicen funciones ejecutivas que deberán contar con conocimientos suficientes especializados y con experiencia profesional en relación a las actividades de la sociedad, especialmente en lo que se refiere al mecanismo de adecuación de la estructura de remuneraciones a los perfiles de riesgo y de capital de la sociedad. Asimismo, y pese a no reunir los requisitos para ello, se ha decidido constituir este Comité también en el seno de Mutuactivos Inversiones AV, como buena práctica de gobierno corporativo y habida cuenta de la estructura y órganos de dirección y gobierno comunes con la SGIIC.

5.2.2. Remuneración aplazada

La Sociedad ha determinado que los miembros del colectivo identificado, así como las personas competentes, a excepción de las personas que ejercen funciones de control tal y como se describe en el punto XX siguiente, deben recibir cierta remuneración variable de forma aplazada para mantener los incentivos completamente alineados con el riesgo y evitar conflictos de interés. Para ellos, se establecerán planes de remuneración plurianuales alineados con los objetivos del Plan estratégico establecido en cada período.

5.2.3 Remuneración en especie

Como se menciona en el apartado 5.1 anterior, la gestión de las carteras de la Sociedad se realiza de forma colectiva y todas las decisiones de inversión son consensuadas por los diferentes equipos. En los objetivos para la determinación de la remuneración variable de los gestores se tiene en cuenta dicha mutualización de decisiones de inversión, por lo que la Sociedad ha determinado que no es necesario el pago en especie de dicha remuneración ya que podría generar discrepancia de intereses.

Adicionalmente, todas las carteras gestionadas tienen determinada su política de inversión y su riesgo bien por contrato bien por folleto por lo que la asunción de riesgos por parte de los gestores está bien delimitada y es controlable.

5.2.4. Otras obligaciones

Se garantizará un adecuado equilibrio entre la remuneración fija y la remuneración variable de todos los empleados de la Sociedad, determinando los criterios concretos en un manual de procedimientos, siendo la remuneración variable totalmente flexible hasta el punto de poder no pagarse si no se cumplen con los parámetros y los objetivos establecidos para su devengo.

En los esquemas de remuneración variable de aquellos empleados responsables de asumir riesgo así como de aquellos empleados que tienen una relación directa con los clientes, se establecerán criterios cualitativos de determinación relacionados con el cumplimiento normativo, la gestión de los riesgos o la calidad del servicio prestado a los clientes, garantizando que exista un adecuado equilibrio entre ambos tipos de objetivos

En este documento, se describirán otras obligaciones, como cláusulas de ajuste al riesgo (“malus” o “clawback”) o la inexistencia de garantías personales.

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUATIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	---	---------------------------

6. DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO

La Política de Retribuciones deberá contener algunas especificidades para las categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad. En particular, se aplicará a los altos directivos, a los empleados que asumen riesgos para la Sociedad, a los que ejercen funciones de control, así como a todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración de los anteriores, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la Sociedad.

La Sociedad tendrá a disposición de la CNMV en todo momento una lista actualizada indicando las categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en su perfil de riesgo. Además, la Sociedad presentará a CNMV cuanta información le requiera para el cumplimiento de las obligaciones en materia de remuneraciones.

A este respecto, la Sociedad ha desarrollado un modelo de determinación del colectivo identificado que ha sido validado por el Consejo de Administración y por el que se determina los miembros de la entidad que forman parte del mismo. A este respecto, se considera en general colectivo identificado a los siguientes miembros del personal de la Sociedad (no se trata de una lista exhaustiva):

- Alta Dirección
- Responsables de las funciones de control
- Profesionales con incidencia en el perfil de riesgo de la entidad o las IICs gestionadas, entre los que destacan los responsables de los departamentos de gestión y soluciones de inversión y producto, así que a los profesionales de sus equipos.
- Profesionales con incidencia en el perfil de riesgo de cumplimiento de las normas de conducta /personal competente: personal comercial con trato directo con clientes minoristas o profesionales.

Con periodicidad mínima anual, la Unidad de Cumplimiento Normativo realizará una revisión del colectivo identificado y las personas competentes de la Sociedad y elevará un informe al Consejo de Administración con la identificación de los mismos.

7. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA SOCIEDAD

Con el fin de incentivar a todo el personal el desempeño de sus funciones y alinearlos con los objetivos de la propia Sociedad, la estructura retributiva se fija en los siguientes componentes.

➤ Retribución Fija

La retribución fija estará en consonancia con el mercado, la formación, la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y la trayectoria de cada empleado, y garantizará, en todo momento, una adecuada equidad interna, y el mínimo que legal o estatutariamente corresponda. La remuneración fija constituirá la parte principal de la remuneración total, resultando en todo caso una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que permita la máxima flexibilidad respecto de la remuneración variable.

Anualmente, la Dirección del Área de Personas elaborará una propuesta con las directrices

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUATIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	---	---------------------------

y el sistema para aplicar la revisión de la retribución fija de la plantilla, excepto la de la Alta Dirección. Esta propuesta será analizada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones y elevada al Órgano de Administración, por parte del mencionado Comité, para su aprobación.

Adicionalmente, el Comité de Nombramientos y Retribuciones propondrá igualmente al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros, directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, para su aprobación con el accionista único de la Sociedad.

En la revisión de la retribución fija de cada empleado aplicarán, en su caso, indicadores de productividad del negocio, el resultado de su evaluación del desempeño, la equidad interna, etc.

Existen adicionalmente otros conceptos de retribución fija que suponen una serie de beneficios sociales al empleado como las aportaciones a planes de previsión social, seguro de vida, o seguro médico.

➤ Retribución Variable

La retribución variable anual se devengará en el año natural, esto es, entre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, aunque en su componente de objetivos de departamento o de puesto, distintos de los objetivos generales, también podrá devengarse y liquidarse en períodos o fracciones de tiempo inferiores al año, en aquellos casos donde la naturaleza y funciones del puesto así lo aconsejen, como por ejemplo en meses, trimestres o cuatrimestres, etc.

La retribución variable anual consistirá, con carácter general, en un porcentaje fijo sobre el salario bruto anual del empleado. Para cada nivel profesional/colectivo se establecerá un porcentaje fijo de referencia.

La cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, según el sistema aplicable. Habrá ejercicios en los que podrá no devengarse retribución variable alguna si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos.

La retribución variable anual estará ligada a la consecución de unos objetivos previamente establecidos que podemos agrupar en:

- Objetivos Generales: Indicadores de negocio al que se presta servicio, en este caso, de Mutuativos/Vida.
- Objetivos Transversales: Proyectos transversales críticos para la compañía (solo dirección y gerencia)
- Objetivos de Departamento: Objetivos compartidos para una misma área / equipo.
- Objetivos de Puesto: Específicos para cada profesional

La ponderación de estos objetivos será diferente para cada nivel profesional, debiendo tener más peso los objetivos Generales cuanto más alto sea el nivel profesional de los empleados.

Los objetivos estarán definidos de manera clara y sin ambigüedades. Para cada objetivo se definirán unos niveles de consecución, a través normalmente de un intervalo, constituido por un valor mínimo y un valor máximo.

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUATIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	---	-------------------------------

El resultado alcanzado en los Objetivos Generales se presentará en el Consejo de Administración de la sociedad a inicios del ejercicio siguiente, para su conocimiento y aprobación. A dicha presentación se acompañará la opinión de Auditoría Interna sobre el cumplimiento de las reglas de cálculo establecidas. Los objetivos transversales vendrán determinados a nivel Grupo Mutua Madrileña. Los objetivos de departamento y de puesto se valorarán, en términos generales, por el responsable del empleado o por un tercer área independiente, procurando que no se generen conflictos de interés entre las personas que realizan los cálculos de los grados de consecución y aquéllos a quienes aplican los objetivos.

Por último, y tal y como se recoge en la normativa interna de retribución variable de la Sociedad, si algún empleado no aplicase la diligencia debida en su trabajo, causando un perjuicio grave a la Sociedad, podría dejar de percibir una parte o el total de la retribución variable del año (cláusula “malus”), previa validación por la Dirección del Área de Personas.

Existe otro concepto retributivo, denominado “Incentivo no consolidable”, de carácter no consolidable ni pensionable, que supone un concepto adicional en base a los resultados obtenidos por la sociedad, y que se reparte entre los empleados de manera meritocrática en base a su evaluación anual.

➤ Retribución Variable Plurianual

Los planes de retribución variable plurianuales tendrán carácter extraordinario y se implantarán por la exclusiva voluntad unilateral de los órganos de administración de la entidad, extinguiéndose automáticamente una vez transcurrido el período de tiempo para el cual se implantan. En cada plan, se determinarán los colectivos o empleados a los que aplicará.

La duración de los Planes de Retribución variable plurianuales deberán extenderse, en la medida de lo posible, durante el mismo período temporal del Plan Estratégico.

Los objetivos de cada Plan de Retribución variable plurianual, deben ser acordes con los que estén marcados en el correspondiente Plan Estratégico de la entidad o la marcha del negocio correspondiente.

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono a los empleados será objeto de reducción (cláusula “malus”) si, durante el período hasta su consolidación, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- i. Una reformulación de cuentas anuales que no provenga de 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 aplicable.
- ii. Si se produce alguna de las siguientes circunstancias:
 - Una actuación fraudulenta por parte del empleado.
 - El acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente.
 - Que el empleado haya causado un daño grave a la Entidad, interviniendo culpa o negligencia.
 - Que el empleado haya sido sancionado por un incumplimiento grave o doloso de alguna de las normas legalmente establecidas, normas internas o el Código de Conducta

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUATIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	---	---------------------------

Adicionalmente, la retribución variable ya satisfecha, haya sido diferida o no, será objeto de recuperación parcial o total (cláusula “clawback”), por parte de la Sociedad, 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 afloran riesgos asumidos durante el periodo condicionado, u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados cualquiera de los ejercicios en los que es de aplicación. El Consejo de Administración determinará que efectivamente han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y el porcentaje o importe que debe ser devuelto a la Sociedad, así como el procedimiento por el cual se podrá reclamar la devolución del importe cobrado o incluso compensarlo contra remuneraciones de cualquier naturaleza que el participante tenga derecho a percibir.

Toda la información relevante sobre el sistema de retribución variable plurianual debe ser comunicado de manera personal e individual a los empleados de la entidad afectados. En este sentido, la consecución de los objetivos de negocio del Plan, así como el detalle de los mismos, vendrán reflejados en el anexo de la carta de adhesión y determinarán la cuantía máxima a percibir.

Las condiciones específicas de aplicación del plan de retribución variable plurianual se plasmarán en un reglamento, que será puesto a disposición de los empleados a los que aplique.

➤ Cláusulas de recuperación de la retribución ya satisfecha (“clawback”)

Sin perjuicio de lo anterior, para todos aquellos empleados del colectivo identificado o personas competentes que no tengan un plan de retribución variable plurianual, hasta el 100% de la retribución variable anual podría estar afectadas por cláusulas de recuperación, si a posteriori se pone de manifiesto alguna de las siguientes circunstancias:

- i. Despidos disciplinarios procedentes.
- ii. Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a un empleado, un departamento o al personal responsable de aquellos.
- iii. Incumplimientos significativos de las normas o procesos internos de la sociedad, identificados por alguna de las áreas de control, y que supongan una infracción grave o muy grave.

8. ESPECIALIDADES DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE DEL COLECTIVO IDENTIFICADO O PERSONAS COMPETENTES

8.1. Características especiales de la remuneración

Los esquemas retributivos de los miembros del colectivo identificado y de las personas competentes de la Sociedad, se establecen en base a la estructura retributiva descrita en el apartado anterior, si bien incluyen las siguientes características adicionales:

- La política de retribuciones debe contribuir a prevenir una excesiva asunción de riesgos de forma que resulte en una herramienta eficaz para adecuar los intereses del personal con los intereses de los vehículos gestionados o los clientes. Debe por tanto estar vinculada a los

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUACTIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	--	---------------------------

resultados tanto de la Sociedad como de los vehículos gestionados y ajustarse por el riesgo, incluyendo por tanto medidas cuantitativas pero también cualitativas.

En este sentido, el esquema de retribución variable de estos empleados cuando estén vinculados a resultados, incluirán también parámetros cualitativos de alineación al riesgo al cumplimiento normativo y al servicio prestado a los clientes.

- Será necesario establecer un calendario de aplazamiento de la remuneración variable definido por distintos componentes:
 - Horizonte temporal del aplazamiento
 - Porcentaje de remuneración que se aplaza
 - Velocidad a la que se otorga la remuneración aplazada
 - Periodo desde el devengo hasta el pago de la primera suma aplazada
 - Forma de la remuneración variable aplazada

La Sociedad ha establecido para el colectivo identificado esquemas de retribución variable plurianual que suponen un diferimiento en el pago de la retribución de acuerdo con los criterios establecidos por la normativa. Tal y como se indica en esta política, la retribución variable plurianual es desarrollada en un reglamento donde se detallan las características específicas para cada empleado o colectivo adscrito.

- Habrá de analizarse la necesidad o conveniencia de la remuneración mediante instrumentos de acuerdo con el principio de proporcionalidad.

Tal y como se describe en el apartado 5 de esta política, debido a la mutualización de las decisiones de inversión de las carteras gestionadas, la Sociedad no considera adecuado el pago de la remuneración mediante instrumentos.

8.2. Remuneración de las funciones de control

En cuanto a la política retributiva aplicable a las personas del colectivo identificado que desarrollan las funciones de control de la Sociedad, adicionalmente se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Un mayor peso del componente fijo frente al componente variable: la estructura salarial de este colectivo presentará una relación equilibrada de los componentes fijos y variables, representando la remuneración fija una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- Independencia de los criterios de evaluación frente a las unidades de negocio que supervisan.
- En la retribución variable de las personas dedicadas a las funciones de control, se establecerá un peso predominante de los objetivos vinculados a sus funciones, si bien un componente no mayoritario podrá recoger los resultados de la Sociedad.

Dado que la retribución variable plurianual se basa fundamentalmente en criterios cuantitativos relacionados con los resultados de la Sociedad, las personas del colectivo identificado que desarrollan funciones de control no acceden a dicha retribución plurianual y por tanto no se les aplica el diferimiento de la remuneración variable, si bien estarán sujetas a las cláusulas de “clawback” o “malus” descritas en el punto anterior.

En la actualidad, algunas funciones de control interno están externalizadas en otras entidades del Grupo Mutua Madrileña, desempeñándose las mismas por los correspondientes departamentos adscritos a funciones de auditoría interna y gestión de riesgos. La contraprestación económica que

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUATIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	---	-------------------------------

satisface la Sociedad por la prestación de dichos servicios varía en función del número de horas/hombre facturadas.

8.3. Políticas de remuneración y conflictos de interés

La Sociedad cuenta con un Reglamento Interno de Conducta y con una Política de Gestión de Conflictos de Interés de obligado cumplimiento para todos los empleados. Su observancia garantiza que no se aumente el perfil de riesgo ni se incurra en conflictos de interés con el fin de incrementar la retribución variable. En este sentido, la Sociedad no puede establecer ningún sistema de remuneración, de objetivos de ventas o de otra índole que pueda constituir un incentivo para que el personal recomiende un instrumento financiero determinado a un cliente minorista o profesional si la Sociedad puede ofrecer un instrumento financiero diferente que se ajuste mejor a las necesidades del cliente.

Adicionalmente, el sistema de remuneración de las personas que efectivamente gestionan las carteras, incentiva la mejor rentabilidad para las carteras pero siempre dentro de los parámetros de riesgo marcado por el mandato o folleto, tomándose las decisiones de inversión de forma colectiva por lo que no se generan conflictos de interés entre los gestores y los partícipes de los fondos.

8.4. Estrategias personales de cobertura de riesgos o seguros relacionados con la remuneración

Debido a que el paquete retributivo de la Sociedad no contempla instrumentos de patrimonio sujetos a cotización en bolsa, no existe ningún elemento retributivo sujeto a riesgos del mercado.

En el supuesto de que la Sociedad decidiese en el futuro incorporar a la Política un esquema de estas características se exigiría, a través de los reglamentos de actuación y conducta, un compromiso expreso de no cobertura de riesgos asociados a las retribuciones.

En cualquier caso, en el Reglamento Interno de Conducta de la Sociedad se establece que las operaciones que hagan los empleados a título particular deberán ser comunicadas al Órgano de Seguimiento del Cumplimiento del RIC, por lo que la Unidad de Cumplimiento Normativo podría verificar su cumplimiento.

8.5. Ausencia de cláusulas de blindaje en los contratos laborales

En la actualidad no existe ningún tipo de cláusula o acuerdo personal que garantice a un empleado de la Sociedad percepción de cuantía distinta a la legalmente correspondiente, ante un supuesto de extinción del contrato de trabajo.

9. RESPONSABILIDADES

9.1.1.1 Responsabilidades del Consejo de Administración

El Consejo de Administración de la Sociedad es responsable de:

1. Analizar las propuestas del Comité de Nombramientos y Retribuciones y aprobar, divulgar, dar seguimiento y evaluar la presente Política, así como todas las modificaciones posteriores que se realicen a la misma.
2. Fomentar que la Política esté orientada a incentivar una conducta empresarial responsable, promueva un trato justo a los clientes y evite los conflictos de interés.
3. Garantizar que la Política sea adecuada a la cultura corporativa de prevención y gestión de

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUACTIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	--	---------------------------

riesgos y asegure la sostenibilidad de la Sociedad, de tal forma que la Política no contenga aspectos que inciten a la asunción de riesgos que excedan los niveles definidos y tolerados por la misma.

4. Aprobar los diferentes sistemas retributivos, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, garantizando que la remuneración variable se base en la contribución del empleado y en la consecución de los objetivos establecidos por la Sociedad.
5. Establecer los procedimientos de control, en su función supervisora, que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la presente Política.

9.2 Responsabilidades del Comité de Nombramientos y Retribuciones:

El Comité de Nombramientos y Retribuciones es responsable de:

1. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los Consejeros, directores generales o quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, para su aprobación por el accionista único de la Sociedad.
2. Proponer al Consejo de Administración, previa revisión por parte de la Unidad de Cumplimiento Normativo, la política de remuneraciones de los directivos y resto de personal de la Sociedad, en particular:
 - a. Revisión salarial, y en su caso, el incentivo no consolidable del personal
 - b. La retribución variable de los empleados incluida la plurianual
 - c. Revisión anual de los esquemas de retribución variable y de los objetivos anuales y su grado de consecución, especialmente de las personas incluidas en el colectivo identificado previa propuesta de la Alta Dirección.
 - d. Determinar la concurrencia de las cláusulas “clawback” o “malus” del personal al que afecte.
3. Velar por la observancia de la política de remuneraciones de los consejeros y del personal de la Sociedad.

9.3 Responsabilidades Área de Personas

El Área de Personas de Mutua Madrileña es responsable de:

1. Actualizar las categorías profesionales y bandas salariales definidas para cada una de ellas, así como los criterios de meritocracia establecidos en el Grupo Mutua Madrileña.
2. Revisar que existe el adecuado equilibrio entre la remuneración fija y la remuneración variable de los empleados, de acuerdo al procedimiento y criterios internos desarrollados al respecto, especialmente para las personas del colectivo identificado o personas competentes...
3. Garantizar que la flexibilidad del sistema retributivo permite no abonar la remuneración variable si los resultados individuales o colectivos no han sido adecuados.
4. Apoyar con periodicidad mínima anual a la Alta Dirección y al Comité de Nombramientos y Retribuciones en el diseño del esquema retributivo de las personas del colectivo identificado.

9.3 Responsabilidades de la Unidad de Cumplimiento Normativo

La Unidad de Cumplimiento Normativo es responsable de:

1. Participar en el diseño de la Política y en su actualización, principalmente en lo relacionado con los límites de la retribución variable, así como en el establecimiento de los objetivos

PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración	PROCESO MUTUATIVOS Política de Retribuciones	Versión 1.1 25/04/2022
---	---	---------------------------

cuantitativos y cualitativos relacionados con aquélla.

2. Revisar y controlar el cumplimiento de la presente Política, para asegurar que se cumplen los objetivos establecidos en la misma. En particular, se realizará una revisión anual de los esquemas del colectivo identificado, que será presentada al Consejo de Administración
3. Garantizar que el contenido de la Política es conforme con la normativa en vigor y, en particular, que son tenidas en cuenta las Directrices de ESMA y EBA.
4. Comprobar la observancia del Reglamento Interno de Conducta y la Política de Gestión de Conflictos de Interés de la Sociedad, y de este modo garantizar que no se aumente el perfil de riesgo ni se incurra en conflictos de interés con el fin de incrementar la retribución variable.
5. Presentar a CNMV cuanta información requiera a la Sociedad para el cumplimiento de las obligaciones en materia de remuneraciones.
6. Revisar, en los supuestos indicados en el apartado 11 y al menos con periodicidad anual, la presente Política, elevando al Consejo de Administración los resultados de esta revisión.

9.4 Responsabilidades de la Función de Gestión de Riesgos

La Función de Gestión de Riesgos deberá revisar que las remuneraciones de tipo variable son compatibles con el mantenimiento de una base de capital sólida, de conformidad con los requisitos señalados en la normativa de solvencia.

9.5 Responsabilidades de la Función de Auditoría Interna

La Función de Auditoría Interna deberá llevar a cabo periódicamente una auditoría independiente del diseño, la aplicación y los efectos de las políticas remunerativas de la Sociedad.

9.6 Responsabilidades de los empleados de la Sociedad

Todas las personas que desarrollan su actividad en la estructura interna de la Sociedad son responsables de:

1. Conocer y cumplir lo establecido en la Política.
2. En su caso, dar un trato equitativo a los clientes y garantizar que sus intereses no sean menoscabados por motivos relacionados con su retribución, de tal forma que ofrezcan a los clientes aquellos productos y servicios que objetivamente resulten idóneos o convenientes atendiendo a su perfil inversor.

10. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política debe ser aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad, entrando en vigor en la fecha de su aprobación.

La Política será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- (i) Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la Política establecida.
- (ii) A propuesta de la Unidad de Cumplimiento Normativo, del Área de Personas, o de la función de Auditoría Interna, cuando entiendan que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a las características de los servicios ofrecidos por la Sociedad en cada momento.

<p>PROPIETARIO DEL PROCESO: Consejo de Administración</p>	<p>PROCESO MUTUACTIVOS Política de Retribuciones</p>	<p>Versión 1.1 25/04/2022</p>
---	--	-----------------------------------

(iii) A propuesta de los órganos supervisores.

En todo caso, con periodicidad anual, o inferior en caso de que se estime pertinente habida cuenta de las circunstancias concurrentes en cada momento, la Unidad de Cumplimiento Normativo revisará los contenidos de la Política, la eficacia de las medidas previstas en la misma y el efectivo cumplimiento práctico de sus disposiciones.

Como resultado de dicha revisión se elaborará un informe, que contendrá las modificaciones propuestas a la Política, así como las medidas necesarias para corregir cualquier deficiencia. Dicho informe se pondrá en conocimiento del Consejo de Administración. En caso necesario, el Consejo de Administración aprobará las modificaciones de la Política que considere oportunas, que se incorporarán a ésta y serán de aplicación desde el momento de su aprobación.

En todo caso, tanto la Unidad de Cumplimiento Normativo como el Área de Personas, quedan facultados para la emisión de cuantas circulares consideren necesarias para desarrollar el contenido de la presente Política o aclarar cuantas dudas pueda suscitar su aplicación práctica. Dichas notas serán comunicadas a quienes resulte de aplicación la Política y convenientemente archivadas por la Unidad de Cumplimiento Normativo.