



# Política de Retribuciones

25 de marzo de 2021

|                                    |                                 |
|------------------------------------|---------------------------------|
| Versión                            | 1.1                             |
| Fecha última revisión y aprobación | 25/03/2021                      |
| Objeto de la aprobación/revisión   | Adaptación a cambios normativos |
| Área Responsable de la Política    | Cumplimiento Normativo          |

|  |  |                                      |
|--|--|--------------------------------------|
| <p>PROPIETARIO DEL PROCESO:</p> <p>Consejo de Administración</p> | <p>PROCESO MUTUATIVOS</p> <p>Política de Retribuciones</p> | <p>Versión 1.1</p> <p>25/03/2021</p> |
|--|--|--------------------------------------|

## Índice:

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO NORMATIVO .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2. OBJETIVOS DE LA PRESENTE POLÍTICA.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>3. ÁMBITO SUBJETIVO.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>4. EVALUACIÓN DE LA ESCALA Y COMPLEJIDAD DE LA SOCIEDAD Y DE LOS RIESGOS INHERENTES A SU ACTIVIDAD .....</b> | <b>4</b>  |
| 4.1. Contexto en el que se desarrolla la actividad de la Sociedad .....   | 4         |
| 4.2. Seguimiento y control de riesgos de la Sociedad.....   | 5         |
| 4.3. Principales riesgos derivados de la actividad de la Sociedad.....  | 5         |
| 4.4. Valoración general de los riesgos derivados de la actividad de la Sociedad .....                           | 6         |
| <b>5. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA SOCIEDAD.....</b>                                    | <b>6</b>  |
| 5.1. Estructura retributiva .....   | 6         |
| 5.2. Gestión de la política retributiva .....   | 8         |
| 5.3. Aplicación del principio de proporcionalidad .....   | 8         |
| <b>6. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RETRIBUCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO.....</b>  | <b>10</b> |
| 6.1. Personal identificado como colectivo que puede incidir de manera significativa en el riesgo                | 10        |
| 6.2. Remuneración de las funciones de control .....   | 11        |
| 6.3. Políticas de remuneración y conflictos de interés .....  | 11        |
| 6.4. Capacidad de ajuste de los resultados, componentes variables y cuantías a riesgos actuales y futuros.....  | 12        |
| 6.5. Relación entre el variable dispuesto y la base de capital de la Sociedad .....                             | 12        |
| 6.6. Marco temporal de la evaluación .....  | 12        |
| 6.7. Estrategias personales de cobertura de riesgos o seguros relacionados con la remuneración.....             | 12        |
| 6.8. Ausencia de cláusulas de blindaje en los contratos laborales .....   | 13        |
| 6.9. Flexibilidad de los componentes variables .....  | 13        |
| 6.10. Pago de instrumentos de patrimonio y diferimiento de la retribución variable.....                         | 13        |
| 6.11. Comité de nombramientos y retribuciones .....   | 13        |
| <b>7. RESPONSABILIDADES .....</b>   | <b>13</b> |
| 7.1. Responsabilidades del Consejo de Administración .....  | 13        |
| 7.2. Responsabilidades del Departamento de Recursos Humanos.....  | 14        |
| 7.3. Responsabilidades de la Unidad de Cumplimiento Normativo .....   | 14        |
| 7.4. Responsabilidades de los empleados de la Sociedad .....  | 14        |
| <b>8. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA.....</b>                                      | <b>15</b> |

|   |  |                               |
|---|--|-------------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br><br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUACTIVOS<br><br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br><br>25/03/2021 |
|---|--|-------------------------------|

## 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 (o, en su caso, de las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva) defina, apruebe y supervise una política de remuneraciones 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 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.
- Reglamento Delegado (UE) 231/2013 de la Comisión, de 19 de diciembre de 2012, por el que se complementa la Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo referente a las exenciones, las condiciones generales de ejercicio de la actividad, los depositarios, el apalancamiento, la transparencia y la supervisión.
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD, emitidas por ESMA con fecha 31 de marzo de 2016.
- 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).

|   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUATIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|---|---------------------------|

- Guidelines on Remuneration Policies and Practices, emitidas por CEBS con fecha 10 de 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.

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 consistentes con una adecuada gestión del riesgo; y
  - Herramientas que garanticen la sostenibilidad de la Sociedad.
- (ii) Garantizar que los clientes reciben un trato equitativo y que sus intereses no son menoscabados; y
- (iii) 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.

## 4. EVALUACIÓN DE LA ESCALA Y COMPLEJIDAD DE LA SOCIEDAD Y DE LOS RIESGOS INHERENTES A SU ACTIVIDAD

### 4.1. Contexto en el que se desarrolla la actividad de la Sociedad

De conformidad con la evaluación realizada por el Consejo de Administración, resultan como aspectos más destacados los siguientes:

|   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUATIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|---|---------------------------|

La AV es una agencia de valores, por lo que 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 SGIIIC) 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 operaciones de intermediación financiera (comercialización de productos de ahorro e inversión), gestión de carteras por cuenta de sus clientes (delegado en la SGIIIC), así como servicios de asesoramiento en materia de inversiones y 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.
- La Sociedad no concede crédito a sus clientes.
- La Sociedad dispone de sólidos procedimientos y herramientas para el análisis, valoración y gestión de los riesgos.
- Las políticas y prácticas remunerativas de la Sociedad no integran elementos que inciten a la asunción de riesgos que rebasen los niveles definidos y tolerados por la misma.
- Los responsables de las funciones de control son independientes de las unidades de negocio que supervisan.
- La determinación de la remuneración variable de todos los empleados, que es supervisada y aprobada por el Consejo de Administración, se basa en la contribución del empleado y en la consecución de unos objetivos establecidos por la Sociedad, algunos de los cuales están vinculados específicamente a la prevención y control de riesgos y al cumplimiento de la normativa aplicable.

#### **4.2. Seguimiento y control de riesgos de la Sociedad**

El Consejo de Administración ha implantado una cultura corporativa de prevención y gestión del riesgo que persigue el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Identificar los principales riesgos derivados de la actividad de la Sociedad.
- En la medida de lo posible, evitar tales riesgos.
- Cuando proceda, mitigar su impacto fijando límites de riesgos tolerados.
- Establecer pautas de evaluación, monitorización y control continuado de los riesgos.
- Asignar responsabilidades a los respectivos órganos y recursos operativos de la Sociedad para velar por el cumplimiento de los objetivos anteriores.

|   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUATIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|---|---------------------------|

### 4.3. Principales riesgos derivados de la actividad de la Sociedad

Dada la naturaleza de los riesgos identificados, puede concluirse que, teniendo en cuenta el tipo de actividad que realiza la Sociedad, en la que no se asumen posiciones de riesgo frente a la clientela o

el mercado (a excepción de las inversiones para rentabilizar los recursos propios), el perfil global de riesgo de la Sociedad es bajo, habiéndose establecido no obstante las políticas y procedimientos adecuados para minimizar, controlar y gestionar los riesgos derivados del ejercicio de dicha actividad.

En esta línea, se han determinado como riesgos más relevantes, en referencia a su nivel de exposición, el riesgo operacional y el riesgo de cumplimiento normativo.

### 4.4. Valoración general de los riesgos derivados de la actividad de la Sociedad

Tras la oportuna evaluación, el Consejo de Administración considera que el perfil general de riesgo de la Sociedad es bajo, habiéndose por lo demás establecido políticas y procedimientos que permiten en todo momento controlar los riesgos derivados de su actividad incluido el riesgo de sostenibilidad.

## 5. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA SOCIEDAD

### 5.1. Estructura retributiva

#### ➤ 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.

Anualmente, la Dirección de Recursos Humanos elaborará una propuesta con las directrices y el sistema para aplicar la revisión de la retribución fija de la plantilla, excepto la de la Alta Dirección. Esta propuesta deberá elevarse al Órgano de Administración, por parte de la Subdirección General de Medios, para su aprobación.

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.

#### ➤ 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 individuales o grupales distintos de los de compañía, 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 se establecerá un porcentaje fijo de referencia.

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUACTIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|--|---------------------------|

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 los siguientes parámetros:

- i. Objetivos de Compañía, que deben ser aprobados por el órgano de administración de la entidad, y estar en armonía con el Plan Estratégico correspondiente.
- ii. Objetivos del empleado, que por su naturaleza podrán ser específicos del puesto, transversales o colectivos.

La ponderación de estos objetivos será diferente para cada nivel profesional, debiendo tener más peso los de Compañía 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 los siguientes niveles de consecución: excelente, alcanzado, parcialmente alcanzado y no alcanzado.

El nivel de Alcanzado se determina con carácter general en virtud del Presupuesto Anual.

La consecución de cada nivel vendrá claramente determinada por un intervalo, constituido por un valor mínimo y un valor máximo.

El resultado alcanzado por los Objetivos de Compañía se presentará por la Subdirección General de Medios al Consejo de Administración del mes de enero para su conocimiento y aprobación. A dicha presentación se acompañará la opinión de Auditoría Interna sobre el cumplimiento de las reglas de cálculo establecidas.

#### ➤ 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.

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.

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.

El pago de una parte sustancial del componente variable de la remuneración plurianual vinculada al cumplimiento de los objetivos y fines del Plan Estratégico incluirá, para 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, un componente diferido. El periodo de diferimiento será como mínimo de tres años.

|   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUATIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|---|---------------------------|

La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono a los empleados será objeto de reducción 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

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.

La cuantía a percibir por el participante se abonará de la siguiente forma y plazos:

- 1/3 en nómina, a percibir en los meses siguientes a finalizar el período de medición del Plan.
- 2/3 restantes, se percibirán de manera diferida, en nómina una vez transcurridos tres años completos desde la finalización del período de medición del Plan.

Será condición necesaria para la percepción del mismo que el Consejo de Administración de la sociedad haya ratificado el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, así como estar de alta en la Compañía en el momento del abono en nómina o en el momento del abono diferido excepto en los supuestos recogidos expresamente en el reglamento.

## 5.2. Gestión de la política retributiva

La definición y aplicación de la Política de la Sociedad, previa consulta a la Unidad de Cumplimiento Normativo, corresponde al Consejo de Administración, que establece y aprueba los diferentes sistemas retributivos, así como la remuneración variable y los incentivos del personal.

El Consejo de Administración llevará a cabo un seguimiento periódico de la efectiva aplicación de la Política, así como de su adecuación al marco normativo vigente en cada momento.

La alta dirección de la Sociedad será responsable de la aplicación de la Política y del control de los riesgos asociados a un incumplimiento de la misma.

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.



|   |   |                               |
|---|---|-------------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br><br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUATIVOS<br><br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br><br>25/03/2021 |
|---|---|-------------------------------|

### 5.3. Aplicación del 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.

Asimismo, la normativa aplicable determina que, al fijar y aplicar la política de remuneración, se podrá aplicar el criterio de proporcionalidad en atención al tamaño, organización interna y naturaleza de las entidades, así como el alcance y la complejidad de sus actividades.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el Consejo de Administración ha valorado que no será necesaria la existencia de un comité de remuneraciones. Las razones generales que sustentan la mencionada exención son las siguientes:

- (i) El tamaño, la organización interna, la naturaleza y la complejidad de las actividades que realiza la Sociedad.
- (ii) Potencial impacto sobre el perfil de riesgo de los requerimientos exceptuados: el sistema de retribución variable no premia contribuciones personales basadas en el riesgo de mercado o de crédito. El mayor riesgo derivado de la actividad de la Sociedad es el riesgo operacional, sobre el que cabe considerar que:
  - Es inherente a cualquier operación, independientemente de si ésta contribuye o no a la generación de mayores retribuciones (operaciones con mayor o menor margen).
  - Es independiente de la cuantía de retribución variable ya que deriva de la propia actividad de la Sociedad. Aun en el caso de esquemas sin retribución variable, el riesgo operacional sería constante.
- (iii) Adicionalmente, en el caso de que a pesar de lo expuesto hubiera una desviación sobre el perfil de riesgo de la Sociedad, ésta contaría con mecanismos tanto retributivos como disciplinarios para adecuar el nivel retributivo del personal implicado.
- (iv) El modelo de retribución variable de la Sociedad responde a una necesidad de negocio como es la necesaria captación, retención y motivación de los empleados. La ausencia de modelos de retribución variable generaría una importante desventaja competitiva para la Sociedad a la hora de tratar de atraer y retener el mejor talento.
- (v) Criterios económicos: la no exención del cumplimiento de las medidas referidas conllevaría importantes costes económicos y administrativos, tal y como se expone a continuación:
  - a. La mayor incertidumbre retributiva debería ser compensada con mayores niveles de retribución total.
  - b. La actividad comercial de los equipos se vería disminuida, aun garantizando modelos de remuneración que no premien la distribución de instrumentos financieros no idóneos o no convenientes a los clientes.
- (vi) Utilidad prudencial marginal: en el caso de aplicar los referidos requerimientos, el beneficio prudencial que añadiría sería prácticamente nulo.

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUACTIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|--|---------------------------|

## 6. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RETRIBUCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO

### 6.1. Personal identificado como colectivo que puede incidir de manera significativa en el riesgo

La Política se aplicará, entre otros, a las categorías de empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, a nivel de Grupo. 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.

La CNMV podrá establecer criterios específicos para la determinación de la remuneración de las personas que incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad o de aquellas que intervienen directa o indirectamente en la prestación de servicios de inversión o auxiliares a clientes y, en particular, podrá concretar la relación entre los componentes fijos y variables de la remuneración total.

A estos efectos, la CNMV podrá:

- (i) imponer restricciones a las empresas de servicios de inversión y a las sociedades gestoras de IIC para el uso de los instrumentos o métodos que puedan facilitar el incumplimiento de la normativa aplicable;
- (ii) fijar los criterios necesarios para permitir que la remuneración variable se contraiga en función de los resultados financieros negativos de las empresas de servicios de inversión y de las sociedades gestoras de IIC;
- (iii) exigir a las empresas de servicios de inversión, a las sociedades gestoras de IIC y sus grupos que limiten la remuneración variable en forma de porcentaje de los ingresos totales cuando ello no sea compatible con el mantenimiento de una base de capital sólida.

A este respecto, el marco regulatorio aplicable a las empresas que prestan servicios de inversión o a las sociedades gestoras de IIC no prevé una definición de cada uno de los colectivos y no han sido publicados criterios sobre la metodología aplicable para acotar dichos colectivos. Sin perjuicio de lo anterior, la Sociedad considera como colectivo identificado afectado, a todos los siguientes:

1. Miembros del Consejo de Administración.  
En la medida en que asume la máxima responsabilidad en la dirección y administración de la Sociedad, se incluye a todos y cada uno de sus miembros dentro del colectivo identificado a los efectos de la presente Política.
2. Altos directivos.  
Entendidos como aquellas personas físicas que ejerzan funciones ejecutivas en la Sociedad y que sean responsables de su gestión diaria y deban rendir cuentas de ello ante el Consejo de Administración.
3. Tomadores de riesgo.

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUACTIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|--|---------------------------|

Dada la actividad que desarrolla la Sociedad, se concluye que no existen empleados que, de forma individual o colectiva, puedan ejercer influencia en el perfil de riesgo de la Sociedad.

4. Personas competentes: Departamento Comercial y otro personal.  
De conformidad con lo establecido en las Directrices de ESMA, tienen la capacidad de generar un efecto significativo en el servicio prestado o en la conducta corporativa de la Sociedad el personal de ventas y el personal que participe, directa o indirectamente, en la prestación de servicios de inversión y/o auxiliares y cuya remuneración pueda generar incentivos inadecuados para actuar en contra de los intereses legítimos de sus clientes. Las citadas Directrices incluyen bajo el concepto de “personas competentes” a los encargados de supervisar a los agentes de ventas, a los que puede incentivarse para ejercer presión sobre el personal de ventas, y a los analistas financieros cuyos informes pueden ser utilizados por el personal de ventas para inducir a los clientes a adoptar decisiones de inversión. Los que intervienen en la gestión de quejas, la tramitación de reclamaciones, la retención de clientes y el diseño y el desarrollo de productos constituyen otros ejemplos de “personas competentes”.

## 6.2. Remuneración de las funciones de control

En cuanto a la política retributiva aplicable al personal que desarrolla la función 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 el momento actual 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 satisface la Sociedad por la prestación de dichos servicios varía en función del número de horas/hombre facturadas.

Por otra parte, el componente fijo tiene un peso predominante en la retribución que a su vez percibe el personal que desarrolla dichas tareas.

El personal que ejerce funciones de control interno es independiente de las unidades de negocio que supervisa. No existe relación entre la retribución de dichas personas, que son evaluadas a nivel de las entidades con las que mantienen relación laboral, y los resultados obtenidos y los riesgos asumidos por la Sociedad.

## 6.3. 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 ha establecido 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 si la Sociedad puede ofrecer un instrumento financiero diferente que se ajuste mejor a las necesidades del cliente.

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUACTIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|--|---------------------------|

En particular, como medida adicional para evitar posibles conflictos de interés, el componente variable de los miembros del Departamento Comercial referido a la comercialización de IIC no toma como referencia el volumen de comisiones de gestión que se generen, sino el volumen total comercializado. De este modo, a los efectos de la medición de objetivos de estos empleados es indiferente que hayan comercializado IIC con mayores o menores comisiones de gestión, garantizándose de esta forma la comercialización de aquellas IIC que sean adecuadas a los objetivos de inversión y circunstancias de los inversores.

#### **6.4. Política de remuneración y riesgo 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 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, a continuación se incluye 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.

#### **6.5. Capacidad de ajuste de los resultados, componentes variables y cuantías a riesgos actuales y futuros**

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.

#### **6.6. Relación entre el variable dispuesto y la base de capital de la Sociedad**

Se ha valorado que el total de la remuneración variable no limita la capacidad de la Sociedad para reforzar la solidez de su base de capital cuando así lo requiera.

#### **6.7. Marco temporal de la evaluación**

La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad.

|   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUATIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|---|---------------------------|

No obstante, el ciclo del negocio concreto de la Sociedad es muy corto. Las operaciones realizadas por cuenta de clientes son ejecutadas y liquidadas inmediatamente.

En relación con la práctica de mercado, se puede constatar que no es habitual encontrar modelos de retribución plurianual salvo en entidades competidoras que se encuentran fuera del ámbito de negocio de la Sociedad (i.e. pertenecientes a grupos bancarios y donde dicha retribución plurianual está fuertemente condicionada por la consecución de resultados corporativos a medio y largo plazo).

Por tanto, el ciclo de retribución variable anual de la Sociedad está alineado con el ciclo de negocio de la Sociedad y no genera posibilidad de riesgos a largo o medio plazo.

#### **6.8. 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.

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUACTIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|--|---------------------------|

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.

#### **6.9. 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.

#### **6.10. Flexibilidad de los componentes variables**

En el sistema de retribución variable de la Sociedad no existe ninguna garantía de pago en caso de que no se alcancen los resultados de comisiones o ingresos establecidos para su aplicación.

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.

En consecuencia, la flexibilidad del sistema retributivo permite no abonar la remuneración variable en el caso de que los resultados individuales o colectivos no hayan sido adecuados.

#### **6.11. Pago de instrumentos de patrimonio y diferimiento de la retribución variable**

Habida cuenta de la estructura accionarial de la Sociedad y de la política de entidades participadas del Socio Único (Mutua Madrileña Automovilista, S.S.P.F.), no está previsto el pago de la retribución variable en acciones o en instrumentos vinculados a las acciones.

Tampoco se prevé el diferimiento de la retribución variable habida cuenta de la naturaleza y nivel de riesgos a los que está expuesta la Sociedad, así como de las medidas establecidas para evitar o reducir tales riesgos.

#### **6.12. Comité de nombramientos y retribuciones**

Dada la estructura, tamaño y organización de la Sociedad, no está prevista la creación de un comité de nombramientos y retribuciones, quedando residenciadas dichas funciones en el Consejo de Administración.

### **7. RESPONSABILIDADES**

#### **7.1. Responsabilidades del Consejo de Administración**

El Consejo de Administración de la Sociedad es responsable de:

1. Orientar la confección y aprobar, divulgar, dar seguimiento y evaluar la presente Política.

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUACTIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|--|---------------------------|

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 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, 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 que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la presente Política.

### **7.2. Responsabilidades del Departamento de Recursos Humanos**

El Departamento de Recursos Humanos 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 la remuneración variable no sea en ningún caso superior al 100% de la remuneración fija.
3. Garantizar que la flexibilidad del sistema retributivo permite no abonar la remuneración variable si los resultados individuales o colectivos no han sido adecuados.

### **7.3. 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 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.
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 8 y al menos con periodicidad anual, la presente Política, elevando al Consejo de Administración los resultados de esta revisión.

### **7.4. Responsabilidades de los empleados de la Sociedad**

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

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
| PROPIETARIO DEL PROCESO:<br>Consejo de Administración | PROCESO MUTUACTIVOS<br>Política de Retribuciones | Versión 1.1<br>25/03/2021 |
|---|--|---------------------------|

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.

## 8. 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 Departamento de Recursos Humanos, 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.
- (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 Departamento de Recursos Humanos, 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.