

INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE IBERCAJA SERVICIOS DE FINANCIACIÓN, E.F.C. S.A.U.

La Política de Remuneraciones de Ibercaja Servicios de Financiación, E.F.C. S.A.U. (en adelante, “Ibercaja Servicios de Financiación” o “la Entidad”) da cumplimiento al Real Decreto 309/2020, de 11 de febrero, sobre el régimen jurídico de los establecimientos financieros de crédito.

La Política de Remuneraciones tiene por objeto definir las características específicas del **sistema de retribución del Colectivo Identificado** de Ibercaja Servicios de Financiación y regular la forma y fechas de abono de estas retribuciones, así como los requisitos y condiciones para el pago de las mismas, con las siguientes finalidades:

- Lograr un adecuado equilibrio entre los intereses y los objetivos de negocio de la Entidad y el esfuerzo y motivación profesional del Colectivo Identificado.
- Favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, que no entrañe una asunción de riesgos excesivos por parte del colectivo identificado.

Corresponderá al Consejo de Administración aprobar la política de remuneración global, incluidos los salarios, de las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, así como la determinación del Colectivo Identificado de Ibercaja Servicios de Financiación en cada momento.

Los principios que inspiran la Política de Remuneraciones son los siguientes:

- Transparencia.
- Coherencia con los objetivos, valores, intereses, la estrategia de negocio de la Entidad a largo plazo, incluyendo los aspectos ambientales, sociales y de gobierno interno (ASG).
- Fomento de una gestión adecuada y eficaz del riesgo, dentro del marco de gestión de riesgos definido por Ibercaja Servicios de Financiación, y que no incentive una asunción de riesgos incompatibles con dicho perfil de riesgo, incluidos los riesgos para la reputación y los riesgos derivados de una comercialización indebida de productos.
- Proporcionalidad entre retribución y riesgo asumido, según los diferentes niveles de responsabilidad y perfiles de riesgo identificados.
- No discriminación en cuanto al género, de forma que la remuneración esté basada en la igualdad entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- El componente fijo de la retribución vendrá determinado por las tablas salariales del convenio colectivo aplicable al personal, que es objeto de negociación colectiva, así como los diferentes tipos de complementos del salario base asociados.

Adicionalmente, para prevenir los conflictos de interés, Ibercaja Servicios de Financiación ha adoptado entre otras, las siguientes medidas:

- Existe una Política de Evaluación de la idoneidad del Consejo de Administración, Directores Generales y otros puestos clave, definida para garantizar una adecuada preparación, honorabilidad y evitar situaciones que generen conflictos de interés.

- En la Entidad se ha implantado un sistema de tres líneas de defensa que supone la existencia de diversos niveles de control, que incluye los controles de primera línea de defensa, la función de gestión de riesgos que asume la segunda línea de defensa y la función de auditoría interna como tercera línea de defensa.

Retribución fija

El componente fijo de la remuneración del Colectivo Identificado deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la Entidad según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y estará basado en la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Requerimientos en materia de retribución variable del Colectivo Identificado

a) Proporción con respecto a la retribución fija

En la remuneración total, los componentes fijos y variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar esos componentes.

Corresponderá al Consejo de Administración, establecer la ratio entre el componente variable y fijo del Director General. También le corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta del Director General (excepto en lo que se refiere a miembros del Consejo de Administración), determinar y revisar, para el resto de empleados incluidos en el Colectivo Identificado, la proporción que el componente de remuneración variable deba suponer respecto a su retribución fija.

Con carácter general el componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada persona incluida en el Colectivo Identificado. No obstante, y teniendo en cuenta en todo caso el procedimiento establecido en la normativa vigente en cada momento, la Junta General de Accionistas de la Sociedad podrá aprobar un nivel superior al 100%, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo.

En cualquier caso, la suma de todos los componentes variables que pudiera devengar un empleado, entre otros, retribución variable anual por objetivos, Incentivo a largo plazo, indemnización por despido, que sean computables a efectos del cálculo de la ratio del 200%, nunca podrá ser superior a dos veces la retribución fija, de tal forma que cuando se rebase ese porcentaje, la retribución variable que pueda devengar por el empleado, en cada año natural, quedará limitada al 200%, de su retribución fija.

El componente variable de la remuneración de las personas del Colectivo Identificado que tengan responsabilidades directivas o que participen en los procedimientos de control se determinará en función de la consecución de objetivos vinculados a su función, con independencia de los resultados que arrojen las unidades de negocio por ellas controladas, y sin perjuicio de que puedan considerarse resultados corporativos de la Entidad.

b) Herramientas para la medición y valoración del desempeño

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

- Objetivos corporativos (objetivos de resultados de la Entidad): estos objetivos tienen un carácter tanto cuantitativo como cualitativo.
- Objetivos específicos (de su unidad de negocio y personales): dependiendo de la actividad y ámbito de responsabilidad de cada miembro del Colectivo Identificado se definen indicadores tanto cuantitativos como cualitativos que están vinculados al Plan Estratégico y al Presupuesto anual.

c) Ajustes ex-post de las remuneraciones

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la Entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la misma, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Ibercaja Servicios de Financiación ha establecido cláusulas *pre-malus*, *malus* y *clawback* que podrán aplicar hasta el 100% de la remuneración variable total. En ellas, se han determinado criterios específicos que recogen, en particular, situaciones en las que el miembro del Colectivo Identificado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección.

Pagos por rescisión o blindajes

Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

El abono de la indemnización que, en su caso, corresponda con ocasión de la extinción del contrato del profesional perteneciente al Colectivo Identificado se realizará de acuerdo con la normativa aplicable.

Las indemnizaciones por despido tendrán la consideración de remuneración variable y, por lo tanto, como principio general, si se conceden a algún profesional perteneciente al Colectivo Identificado serán aplicables todos los requisitos en materia de remuneraciones previstos en la presente Política.

Los pagos máximos por resolución de contrato serán calculados con arreglo a las siguientes fórmulas:

- a) Las indemnizaciones por despido obligatorias que correspondan al empleado según la legislación laboral nacional tras una decisión judicial, arbitral o administrativa.

La determinación de su cuantía vendrá determinada por la normativa en vigor que resulte aplicable en cada momento.

b) En los casos en que la Sociedad y el empleado, con relación laboral común, mercantil o de Alta Dirección, lleguen a un acuerdo para extinguir su contrato, la indemnización podrá alcanzar hasta un máximo de dos veces el importe anual de todos los componentes fijos de la remuneración.

La suma de todos los componentes variables, incluidos los derivados de la terminación del contrato que haya devengado un empleado perteneciente al colectivo identificado a su favor en el año natural y que sean computables a efectos del cálculo de la ratio del 200 %, nunca podrá ser superior a dos veces su retribución fija. Cuando se rebase este límite, el empleado perderá el exceso de remuneración variable.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado 172 de las Directrices EBA, y en la correspondiente relación con los supuestos previstos en el apartado 167 de las citadas Directrices, Ibercaja Servicios de Financiación podrá no aplicar los requisitos de cómputo en la ratio máxima, diferimiento previstos en la normativa aplicable a los siguientes pagos y compensaciones por terminación de contrato:

- a) Los que sean obligatorios por ley o por decisión judicial, y en particular, sin carácter limitativo, los previstos en el apartado 5.4.2. a) de la presente Política.
- b) Los que resulten de la aplicación de los pactos no competencia.
- c) Los que no sean calculados conforme a las fórmulas genéricas, cuando Ibercaja Servicios de Financiación haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de su cuantía.

Del mismo modo, cabe mencionar que cualquier importe indemnizatorio con independencia de su cuantía y su forma de determinación estará sujeto a la aplicación de las cláusulas malus y clawback.

En cualquier caso, la ejecución de las reglas previstas en este apartado queda sujeta a la interpretación de las normas y directrices aplicables por parte las autoridades competentes, por lo que podrían ser objeto de adaptación en lo necesario para atenerse a ellas.

Compromisos en materia de previsión social

Los compromisos por pensiones vendrán determinados por los acuerdos que en materia de previsión social alcancen empresa y trabajadores y, en su caso, en los contratos individuales de los miembros del Colectivo Identificado, en donde se contemplen.

Principio de proporcionalidad

Tal y como establece la normativa, Ibercaja Servicios de Financiación debe fijar y aplicar la Política Retributiva conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

El principio de proporcionalidad tiene por objeto alinear consistentemente las políticas y prácticas remunerativas con el perfil de riesgo de cada empleado, el perfil de riesgo de la entidad, así como con su estrategia, de forma que los requerimientos, objetivos y principios establecidos por la normativa sean efectivamente cumplidos.

La presente Política se regirá por la legislación española.

Política Retributiva aprobada por el Consejo de Administración el 23 de febrero de 2026.