

## **INFORMACIÓN ACERCA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA EL COLECTIVO IDENTIFICADO**

### **1. Colectivo de directivos y de personas de áreas de control**

De acuerdo con el artículo 32.1 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito que traspone la directiva 2013/36/UE, de 26 de junio 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión (“LOSS”), deben ser objeto de especial análisis aquellos profesionales de la Entidad que puedan catalogarse como altos directivos, empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, y todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo.

En este sentido, si bien la citada normativa no prevé una definición de cada uno de éstos colectivos, la EBA, en desarrollo del artículo 94 de la Directiva CRD IV, publicó el 21 de mayo de 2013 una Guía sobre criterios para identificar las categorías de empleados cuyas actividades tienen incidencia en el perfil de riesgo de las entidades, criterios que han sido recogidos por la Comisión en su Reglamento Delegado (UE) Nº 604/2014, de 4 de marzo, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

En desarrollo del citado Reglamento Delegado (UE) Nº 604/2014, de 4 de marzo, Inversis ha elaborado una política interna de determinación del colectivo identificado de su Grupo donde se han incluido expresamente los criterios del citado texto legal.

De acuerdo con todo lo anterior, en aplicación de la citada política, Inversis ha identificado para 2020 a los siguientes profesionales con incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Entidad:

- Miembros del Consejo de Administración.
- Consejero Delegado.
- Director General Adjunto de Negocio y Relaciones Institucionales.
- Director de Tecnología.
- Director General Adjunto de Organización y Operaciones.
- Director General Adjunto de Mercados.
- Director Financiero.
- Director de Riesgos / Director de la Unidad de Gestión de Riesgos.
- Secretaria del Consejo / Directora de Asesoría Jurídica.
- Director de Recursos Humanos.
- Directora General de Inversis Gestión, S.A., S.G.I.I.C.
- Directora de Auditoría Interna.
- Responsable de Cumplimiento Normativo
- Responsable de la Mesa de Intermediación de Renta Fija.

- Subdirector de la mesa de intermediación de renta fija

A este colectivo se dirigen determinadas medidas específicas contenidas en la política retributiva del Grupo Inversis que dan cumplimiento a los requerimientos en materia de remuneraciones establecidos en la LOSS y que se describen a continuación.

## 2. Política retributiva

### 2.1. Principios generales de la Política

La Política Retributiva del Grupo Inversis establece un sistema de remuneración compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la compañía, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

La Política Retributiva persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que la Entidad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, y evitando, en particular, que la propia Política incentive comportamientos de asunción excesiva de riesgos que quebranten la solidez de la Entidad.

Los principios generales de la Política Retributiva son los siguientes:

- Multiplicidad de elementos
- Gestión prudente y eficaz de los riesgos
- Alineación con los intereses a largo plazo
- Adecuada proporción entre los componentes fijos y variables
- Equidad interna y externa
- Supervisión y efectividad
- Flexibilidad y transparencia
- Sencillez e individualización

La versión actual de la Política Retributiva se aprobó por el Consejo de Administración en junio de 2019 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

### 2.2. Componentes fundamentales de la Política

La Política establece una clara distinción entre los criterios para el establecimiento de:

- La remuneración de base fija, que refleja principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y
- La remuneración variable, que refleja un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo.

El sistema de retribución variable general aplicable en la Entidad se fija en función del grado de consecución de unos objetivos anuales previamente fijados y comunicados al empleado, al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la creación de incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

Los objetivos son generales de grupo y de compañía, departamentales y/o comerciales y de calidad, con una ponderación entre ellos que varía según el nivel de responsabilidad de la persona y la función que ocupa.

De esta forma, con carácter general, los miembros del Colectivo Identificado de Inversis contarán en su incentivo variable con los siguientes elementos de valoración:

- a. Una referencia al margen de explotación del Subgrupo Banca March, como sucede con todas las empresas filiales del Grupo.
- b. Una referencia al resultado de la entidad (BAI ordinario), que liga la cuantía del incentivo a la evolución del Banco y favorece la colaboración entre las áreas.
- c. Una serie de objetivos estratégicos:
  - Para los equipos comerciales, objetivos de negocio específicos.
  - Para las funciones de apoyo, objetivos cualitativos por departamento.
- d. Finalmente, se incluye como variable la calidad de servicio.

En todo caso, existen unos umbrales mínimos de consecución de objetivos, por debajo de los cuales no se genera retribución variable alguna.

### 2.3. Medidas para evitar la asunción de riesgos

La Política retributiva es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, no permitiendo elementos que puedan inducir a actuaciones que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Entidad.

Además, el personal que ejerce funciones de control es remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controla.

La Política es compatible, además, con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Entidad.

Con este fin, la valoración del componente de la remuneración basado en los resultados tiene visión de largo plazo y tiene en cuenta los riesgos actuales y futuros asociados a los mismos.

La retribución variable en relación con la retribución fija no tiene, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

La Junta General Extraordinaria y Universal de BANCO INVERGIS, S.A., acordó por unanimidad, en su reunión celebrada el 29 de abril de 2020, aprobar un nivel de remuneración variable superior al 100% del componente fijo de la remuneración total, con el límite del 200%, para el Director y para el Subdirector de la mesa de intermediación de renta fija, sobre la base de la recomendación pormenorizada emitida a estos efectos por el Consejo de Administración de BANCO INVERGIS, S.A., a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con fecha 24 de marzo de 2020.

En relación con los criterios utilizados en la determinación de la remuneración, se han incluido determinados aspectos para tomar en consideración no solo los riesgos presentes sino también los futuros. A continuación, se detallan de forma somera los criterios incluidos dentro de la política de remuneración:

- Los objetivos establecidos para los miembros del colectivo identificado incluyen como aspectos a tener en cuenta, el grado de cumplimiento de la normativa de regulación y supervisión, los niveles de solvencia y liquidez del Banco y la gestión del riesgo. En este sentido, debe señalarse que el Consejo de Administración ha establecido una Declaración de apetito al Riesgo con el seguimiento de umbrales relativos a la solvencia y a los distintos riesgos a los que se enfrenta Banco Inversis y su Grupo y que son objeto de seguimiento por parte del Comité de Dirección, por la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos y por el Consejo de Administración.
- Una parte sustancial del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo de tres años. Asimismo, una parte sustancial del elemento de remuneración variable se abonará en instrumentos vinculados con el valor de las acciones. Ambos aspectos se desarrollan en el punto 2.3.1 del presente documento.
- La política de remuneración incluye con carácter general para todos los miembros del Colectivo Identificado una Cláusula de reducción de la remuneración (“malus”), por la que la retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción por parte de Inversis y otra de devolución (“clawback”) si, durante el periodo hasta su consolidación, concurren determinadas circunstancias, que se desarrollan más adelante en el punto 2.3.2.

#### 2.3.1. Diferimiento y pago en instrumentos

Como ya se ha mencionado previamente, una parte sustancial del elemento de remuneración variable, en concreto, el 40 por 100, se difiere durante un periodo de tres años, adaptándose correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades de los miembros del colectivo identificado. Esta retribución diferida será abonada a lo largo de los tres años inmediatamente posteriores al de la percepción de la parte no diferida de acuerdo con el siguiente esquema: un 12 por 100 en el primer año, un 14 por 100 en el segundo año y un 14 por 100 en el tercer año.

Tal y como establece la normativa en vigor, Inversis debe fijar y aplicar la política de remuneración conforme a su organización interna y de forma proporcional a su tamaño, la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

En este sentido, en aplicación del principio de proporcionalidad, lo dispuesto en la cláusula de diferimiento contenida en la Política Retributiva del Colectivo Identificado de Inversis, será de aplicación a los miembros del colectivo identificado cuya retribución variable bruta anual exceda de 50.000 euros y, en todo caso, a cualquier miembro del personal que sea identificado en el colectivo como miembro del órgano de dirección en su función de dirección o como miembro del órgano de dirección es su función supervisora. Estos son los miembros del Comité de Dirección y los consejeros de Inversis.

Con carácter excepcional, en el caso de elementos de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se difiere el 60 por 100 de la remuneración variable a 5 años, a razón de un 12 por 100 por año. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, define qué nivel de remuneración variable constituye una cuantía especialmente elevada, teniendo en cuenta la remuneración media pagada en la Entidad, el informe de comparación de remuneraciones de la Autoridad Bancaria Europea y, en su caso, los resultados de la comparación de remuneraciones nacionales y otras, así como los umbrales establecidos por las autoridades competentes.

Como también se ha indicado con anterioridad, en la medida en que Inversis no cotiza en un mercado organizado oficial, una parte sustancial del elemento de remuneración variable se abona en instrumentos vinculados con el valor de las acciones. Los instrumentos equivalentes a las acciones están indexados a la evolución de los fondos propios del subgrupo Inversis y por tanto toman en consideración la evolución de la solvencia y el perfil de riesgos del Grupo.

### 2.3.2. Ajustes ex-post de las remuneraciones

La remuneración variable, incluida la parte diferida, se paga o se consolida 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 Entidad, de la Unidad de Negocio, del Departamento y de la persona de que se trate.

La política de remuneración incluye con carácter general para todos los miembros del Colectivo Identificado una Cláusula de reducción de la remuneración (“malus”), por la que la retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono será objeto de reducción por parte de Inversis si, durante el periodo hasta su consolidación, concurren las siguientes circunstancias: reformulación de cuentas anuales, actuación fraudulenta por parte del Empleado, el acaecimiento de circunstancias que determinasen el despido disciplinario procedente del empleado de acuerdo con la normativa laboral aplicable o,

en caso de que se trate de un consejero, el acaecimiento de circunstancias que den lugar a su cese en el cargo de administrador por el quebrantamiento de sus deberes, la realización de alguna actuación u omisión que cause daños a la Entidad, 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 y doloso de alguna de las normas internas de Inversis, en particular las relacionadas en materia de gestión de riesgos, que el Empleado haya sido sancionado por una infracción de las normas de ordenación y disciplina a que se refiere el Título IV de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, clasificadas como graves o muy graves.

Adicionalmente, para aquellos miembros del Colectivo Identificado de Inversis que hayan sido identificados en el citado colectivo por la aplicación de alguno de los criterios cualitativos establecidos en la Política de determinación del Colectivo Identificado aprobada al efecto, la retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono será también objeto de reducción por parte de Inversis si, durante el periodo hasta su consolidación, se da alguna de las siguientes circunstancias como consecuencia de una gestión imputable al Empleado: El incumplimiento de los ratios de capital y liquidez legalmente establecidos en cada momento por la normativa vigente, o que se hayan producido cambios negativos significativos en el perfil de riesgos de la Entidad por actuaciones realizadas al margen de las políticas y límites aprobados por la Entidad, o cuando el nivel de solvencia o el de liquidez, o ambos, se sitúen por debajo del límite de tolerancia fijado en el Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Consejo de Administración de Inversis y la política retributiva aprobada por el Grupo Banca March.

### 3. Datos cuantitativos

A continuación, mostramos un resumen de las cantidades abonadas en 2019 y de las pendientes de abonar a los miembros del colectivo identificado:

**COLECTIVO IDENTIFICADO A 31.12.2019**

	<b>21</b>
<b>CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</b>	<b>TOTAL EN EUROS</b>
<b>RETRIBUCIÓN FIJA PERCIBIDA EN 2019</b>	
POR EL COLECTIVO IDENTIFICADO A 31.12.2019	2.965.634
POR ANTIGUOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	25.000
<b>RETRIBUCIÓN VARIABLE DEVENGADA EN 2019</b>	
POR EL COLECTIVO IDENTIFICADO A 31.12.2019	2.262.549
POR ANTIGUOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	0
<b>RETRIBUCIÓN VARIABLE PERCIBIDA EN 2020 (NO DIFERIDA)</b>	
POR EL COLECTIVO IDENTIFICADO A 31.12.2019	557.232
POR ANTIGUOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	0
<b>RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA DE EJERCICIOS ANTERIORES Y PERCIBIDA EN 2019:</b>	
POR EL COLECTIVO IDENTIFICADO A 31.12.2019	1.340.393
POR ANTIGUOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	103.988
<b>RETRIBUCIÓN VARIABLE DIFERIDA PENDIENTE DE ABONAR A 31.12.2019</b>	
A COLECTIVO IDENTIFICADO A 31.12.2019	3.393.049
A ANTIGUOS MIEMBROS DEL COLECTIVO IDENTIFICADO	38.393

La distribución por ámbito de actividad de las retribuciones abonadas al del colectivo identificado es la siguiente:

	<b>BANCA DE INVERSIÓN</b>	<b>BANCA COMERCIAL</b>	<b>ÁREA DE GESTIÓN DE ACTIVOS</b>	<b>RESTO</b>
<b>Nº PERSONAS</b>	4	0	1	16
<b>TOTAL PERCEPCIONES FIJAS Y VARIABLES DEVENGADAS 2019</b>	0	0	0	0

Durante 2019 se abonaron indemnizaciones diferidas a miembros del colectivo identificado por importe de 27.061,95 euros. A dicha indemnización se aplicaron las medidas de diferimiento y pago en instrumentos contempladas en la Política Retributiva y en la legislación aplicable al respecto. No se abonaron pagos por incorporación a ninguna persona integrante del colectivo identificado.

Por último, en la tabla que sigue mostramos la remuneración total devengada por cada uno de los miembros del Consejo de Administración en 2019, con un desglose individualizado por conceptos retributivos:

Empresa	NOMBRE	Cargo Consejo	Cargo CNR	Cargo Comisión Auditoría	Retribución Anual Fija	Retribución Variable Anual	Retribución Anual Total
Banco Inversis	Lada Díaz, Luis	Presidente	-	-			200.000
Banco Inversis	Povedano Mejias, Javier	Consejero Delegado	-	-	230.000	115.148	345.149
Banco Inversis	Florez Gutierrez, Federico	Consejero	-	Presidente			71.667
Banco Inversis	De Lemos Dos Santos Bessa, Francisco (*)	Consejero	-	-			25.000
Banco Inversis	Otero Quintas, Maria Antonia	Consejera	Vocal	-			61.250
Banco Inversis	Rodriguez Garcia, Luis Javier	Consejero	Presidente	Vocal			87.083
Banco Inversis	Fernandez Gongora, Eva	Consejera	Vocal	-			17.083
Inversis Gestiór Trancart,	Gilles	Consejero Inversis Gestión	-	-			50.000

(\*) A 31/12/2019 ya no era Consejero

El resto de los miembros del Consejo no percibe retribución alguna por su pertenencia al mismo.