
	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: PERSONAS, PROCESOS Y TI	DIVISIÓN: PERSONAS, PROCESOS Y TI	Página 1 de 22
			Versión:

Política de Remuneraciones


Banco Pichincha España S.A.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Dirección de Personas Procesos y Tecnología	Comisión de Nombramientos y Retribuciones Consejo de Administración	Junta de Accionistas
Fecha: 26 /04/ 2021	Fecha: 26 /04/ 2021	Fecha: 18/05/2021

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 1 de 22
			Versión: 2

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
CRITERIOS RELATIVOS A LA REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	5
PRINCIPIOS RELATIVOS A LA REMUNERACIÓN VARIABLE	6
Diferimiento de la remuneración variable.....	6
Herramientas de medición y valoración del desempeño del Colectivo Identificado.....	12
Aplicación de exenciones o suspensión de la relación laboral.....	13
PROPUESTA Y APROBACIÓN DE LAS REMUNERACIONES	15
COMPONENTES VARIABLES DE LA REMUNERACIÓN	16
Relación y proporción entre componentes fijos y variables.....	16
Evaluación de los resultados.....	17
Inexistencia de remuneración variable garantizada.....	18
Sistemas de previsión social.....	18
Beneficios sociales.....	19
CLÁUSULAS DE INDEMNIZACIÓN POR RESCISIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS ..	19
OBLIGACIONES FRENTE AL BANCO DE ESPAÑA Y DE TRANSPARENCIA	20
APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA	20

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 2 de 22
			Versión: 2

INTRODUCCIÓN


La presente Política de Remuneraciones (en adelante, la “Política”) tiene por objeto fijar los modelos y esquemas de remuneración de las personas que desarrollan funciones o actividades con incidencia importante en el perfil de riesgo de Banco Pichincha España, S.A. (en adelante, “Banco Pichincha” o el “Banco”).

La presente Política ha sido elaborada en cumplimiento de lo dispuesto en materia de remuneraciones en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”), el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“**RD 84/2015**”) y el Reglamento delegado 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, tomando en consideración asimismo, las Directrices de la EBA en políticas de remuneración del 27 de junio de 2016 y la Opinión de la EBA de 21 de noviembre de 2016 sobre aplicación del principio de proporcionalidad a las remuneraciones en virtud de lo establecido en la Directiva 2013/36/EU¹ (“**Opinión de la EBA**”).

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en la presente Política se aplicarán al Colectivo Identificado de la Entidad, tal y como se define en la Política de Determinación del Colectivo Identificado, y, en el ámbito temporal, a todo tipo de remuneraciones que se abonen a partir de la aprobación de la misma por parte del Consejo de Administración del Banco y a las remuneraciones concedidas y aún no abonadas anteriores a esta fecha.

¹ *Review of the Application of the Principle of Proportionality to the Remuneration Provisions in Directive 2013/36/EU, The Eba's Response to the European Commission's Letter – 21.11.2016:* la Opinión de la EBA en la aplicación del principio de proporcionalidad a las remuneraciones ha recomendado la modificación la Directiva 2013/36 (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la actividad de las entidades de crédito y la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión (CRD) con el objetivo de introducir las conclusiones realizadas por la EBA, subrayando la importancia de garantizar una aplicación proporcionada de los requisitos sobre remuneraciones.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 3 de 22
			Versión: 2

En el caso de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, resultará de aplicación la presente política de remuneración completada con los criterios y decisiones que apruebe en cada momento la Junta de Accionistas de la Entidad, conforme a la normativa aplicable.

PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES


La presente Política, tiene por objeto establecer los principios básicos de la estructura retributiva del Banco y sus distintos componentes para la categoría de personas a las que hace referencia el apartado anterior, así como sus procesos de gobierno y control, a efectos de garantizar que la estrategia de remuneración aprobada por el Consejo de Administración se implante conforme a la estrategia del Banco y a la legislación nacional y europea vigente.

Los siguientes principios se aplicarán de acuerdo con el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades desarrolladas por Banco Pichincha:

- **Principio de proporcionalidad**

Las remuneraciones serán establecidas teniendo en cuenta la incidencia importante del personal identificado en el perfil de riesgo de Banco Pichincha, garantizando que se estructura aplicando los parámetros establecidos normativamente de forma proporcional siendo el Banco responsable del análisis del perfil de riesgo que realice, así como su propensión al riesgo.

La proporcionalidad debe ser entendida en materia de remuneraciones, en relación con las exenciones basadas en un bajo nivel de remuneración variable respecto al aplazamiento o diferimiento en el pago, pago en instrumentos financieros y beneficios discrecionales de pensiones. Para ello, se debe tener en cuenta el umbral de 50.000 euros establecido para España por la Opinión de la EBA, la cual permite a las entidades aplicar exenciones basadas en un bajo nivel de remuneración variable exceptuando de los requerimientos mencionados al Colectivo Identificado que reciba una cantidad que se encuentre bajo el umbral de 50.000 euros.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 4 de 22
			Versión: 2

- **Principio de coherencia**

Las remuneraciones serán coherentes con la estrategia de negocio, la tolerancia al riesgo, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de Banco Pichincha e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.

El término remuneración debe entenderse comprensivo de la totalidad de las compensaciones presentes y futuras que pudieran resultar atribuibles al Colectivo Identificado, así como al resto de empleados, incluidos los beneficios discrecionales de pensión y las indemnizaciones por rescisión anticipada de contrato.

- **Principio de transparencia**

La presente Política será transparente a nivel interno y estará a disposición de todos los empleados de Banco Pichincha.

- **Principio de vinculación**

El importe de la remuneración del Colectivo Identificado estará directamente relacionado con el grado de consecución de los objetivos fijados, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.


El Colectivo Identificado contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado, según considere la entidad, en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, no sólo aquellos fijados para el medio plazo, sino también los objetivos estratégicos que se proyecten en el largo plazo.

Asimismo, se valorará el rendimiento individual tomando en cuenta los objetivos alcanzados, así como la calidad de las gestiones realizadas y los riesgos asumidos.

- **Principio de adecuación de los riesgos**

La presente Política promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Banco.

- **Principio de flexibilidad**

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 5 de 22
			Versión: 2

Los componentes variables de la remuneración permitirán su modulación y ajuste hasta el punto, en que, llegado el caso, pueda reducirse y en último extremo suprimirse.

- **Principio de competitividad frente al exterior**

La remuneración del Colectivo Identificado será supervisada directamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Adicionalmente, la División de Personas, Procesos y TI podrá analizar a través de estudios de mercado la remuneración total del Banco en comparativa con el sector financiero y el sector servicios en el ámbito nacional, con la periodicidad que estime necesaria.

- **Principio de no discriminación**


La presente Política tiene como finalidad la prevención de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

- **Medidas de la Política para evitar los conflictos de interés**

Banco Pichincha adoptará las medidas para evitar conflictos de interés a la hora de definir la estructura de la organización y los posibles cambios que puedan producirse sobre la misma, conforme a lo estipulado en la Política de gestión de conflictos de interés.

CRITERIOS RELATIVOS A LA REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los consejeros deberá ser aprobado por la Junta General y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Salvo que la Junta General determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos consejeros, que podrá ser desigual entre ellos, se establecerá por acuerdo del Consejo.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 6 de 22
			Versión: 2

- **Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad en su condición de tales.**

De conformidad con el artículo 27 de los Estatutos Sociales de la Entidad, los consejeros, dentro de los límites establecidos en la Ley y sin perjuicio de las competencias de la Junta General, serán retribuidos con una cantidad fija, alzada, de carácter anual, y en metálico, adecuada a sus servicios y responsabilidades. La periodicidad en el pago será decidida por la Junta General o, en su defecto, por el Consejo de Administración.


- **Remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad calificados como consejeros ejecutivos.**

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas quedará fijada en un contrato entre éste y la Entidad que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.

PRINCIPIOS RELATIVOS A LA REMUNERACIÓN VARIABLE

Diferimiento de la remuneración variable

Respecto al Colectivo Identificado, una parte sustancial, y en todo caso al menos el 40 por ciento del elemento de remuneración variable, se diferirá durante un periodo no inferior a tres años y no superior a cinco años, y se adaptará correctamente a la naturaleza del negocio de Banco Pichincha, sus riesgos y las actividades del miembro del Colectivo Identificado. No se percibirá la remuneración pagadera más rápidamente que de manera proporcional y en el caso de un elemento de

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 7 de 22
			Versión: 2


remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá el 60 por ciento.

No obstante, la Directiva de la Unión Europea 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019, señala en su epígrafe 7, los siguientes aspectos que vienen a solicitar que se exima a las entidades pequeñas y al personal con un bajo nivel de remuneración variable de los principios sobre diferimiento y pago en instrumentos establecidos en la Directiva 2013/36/UE sobre la que se apoya el principio de proporcionalidad de la presente Política de remuneraciones del Banco:

(7) El informe de la Comisión, de 28 de julio de 2016, sobre la evaluación de las normas sobre remuneración de la Directiva 2013/36/UE y el Reglamento (UE) n.º 575/2013 (en lo sucesivo, «informe de la Comisión de 28 de julio de 2016») puso de manifiesto que, aplicados a entidades pequeñas, algunos de los principios establecidos en dicha Directiva, tales como los requisitos sobre diferimiento y pago en instrumentos, resultan demasiado gravosos y no guardan proporción con sus ventajas prudenciales. En él, se consideraba, asimismo, que el coste de aplicar dichos requisitos es superior a sus ventajas prudenciales en el caso del personal con un bajo nivel de remuneración variable, pues tales niveles de remuneración variable conllevan poco o ningún incentivo que mueva a dicho personal a asumir un exceso de riesgo. Por consiguiente, si bien todas las entidades deben estar obligadas, en general, a aplicar todos los principios a todos los miembros de su personal cuyas actividades profesionales afecten significativamente al perfil de riesgo de la entidad, **es necesario que se exima a las entidades pequeñas y al personal con un bajo nivel de remuneración variable de los principios sobre diferimiento y pago en instrumentos establecidos en la Directiva 2013/36/UE.**

Es por ello que el Banco, tanto por su tamaño como por su no pertenencia al grupo de entidades cotizadas, toma en cuenta esta Directiva, que será traspuesta en España a más tardar el 28 de diciembre de 2020, y por ende el Banco declara que los importes diferidos y no diferidos de remuneración variable de la entidad no están sometidos a un pago en instrumentos financieros no pecuniarios.

Respecto al párrafo primero del presente epígrafe “Diferimiento de la remuneración variable” se considera como cuantía “especialmente elevada”, a efectos de diferir un 60%, el pago de cantidades superiores o iguales a un variable de 100.000 euros

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 8 de 22
			Versión: 2

anuales. Por lo tanto, todas aquellas cantidades que siendo superiores al umbral mínimo de 50.000 euros no superen los 100.000 euros, serán diferidas en un 40%.

Cláusulas de reducción (malus) y de recuperación (clawback) para el Colectivo


Identificado

Tal y como se expone a continuación, el Banco establece en la presente Política cláusulas de reducción de la remuneración (malus) o de recuperación de remuneraciones ya satisfechas (clawback) que son mecanismos de ajuste ex post al riesgo explícitos mediante los cuales el Banco ajusta la remuneración de un miembro del personal.

Sin perjuicio de los principios generales de la legislación nacional laboral o contractual, Banco Pichincha podrá aplicar cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de remuneraciones ya satisfechas alcanzando hasta el 100 % de la remuneración variable total de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letra n), de CRD IV, independientemente del método utilizado para el pago, incluidas las disposiciones sobre retención o diferimiento.

La reducción de la remuneración o la recuperación de remuneraciones ya satisfechas se determinarán a discreción del Consejo de Administración, tras la consideración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a las circunstancias concretas que hayan dado lugar a la reclamación y ajustándose a las reglas siguientes:

- a) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordará una iniciativa de reducción o recuperación fijando las causas, la cuantía y el plazo en que tendrá lugar, así como el o los miembros del Colectivo Identificado a los que se refiera.
- b) La iniciativa de reducción o recuperación será notificada al miembro o a los miembros del Colectivo Identificado destinatarios, para que puedan formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.
- c) Transcurrido dicho plazo, y hayan sido formuladas o no alegaciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobará una propuesta de

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 9 de 22
			Versión: 2

acuerdo que será elevada al Consejo de Administración del Banco para su consideración y decisión, la cual será ejecutiva.


- d) El acuerdo del Consejo de Administración será elevado a la Junta General para su ratificación o revocación.
- e) Será posible, en el caso de continuar la persona activa en la Entidad o con relación contractual similar, la compensación o neteo de las cantidades objeto de remuneración con cuantías devengadas y pendientes de abono.

La reducción de la remuneración o la recuperación de remuneraciones ya satisfechas -haya sido diferida o no- podrá ser realizada durante los 3 años inmediatamente posteriores a su abono.

▪ **Cláusulas de reducción (malus):**


La retribución variable diferida que se encuentre pendiente de abono podrá reducirse hasta el 100% de la misma si, durante el periodo de consolidación de 3 años, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Si los resultados del Banco se hubieran revelado posteriormente como falsos, inexactos o equívocos con carácter material, y cuando el Banco obtenga resultados negativos. Se entenderá que se produce este supuesto cuando el Banco obtenga resultados financieros negativos en un año.
- Si el Banco o la unidad de negocio o de control en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al Colectivo Identificado hubiera cometido fallos significativos en la gestión del riesgo.
- En caso de que se produzca un incremento significativo de las necesidades de capital del Banco o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al Colectivo Identificado.
- Si la persona perteneciente al Colectivo Identificado hubiera sobrepasado materialmente los límites de riesgo a que estuviera autorizado por el Banco.
- Si el área de negocio en el que la persona perteneciente al Colectivo Identificado hubiera prestado sus servicios hubiera posteriormente generado pérdidas derivadas de operaciones realizadas en el período de

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 10 de 22
			Versión: 2

vigencia a efectos de cómputo de los resultados, o si el riesgo de tales pérdidas pudiera razonablemente haber sido gestionado en dicho período.

- Si la persona perteneciente al Colectivo Identificado hubiera transgredido la buena fe y la lealtad a la que, en virtud de su relación laboral, el beneficiario está obligado para con el Banco.
- Si la persona perteneciente al Colectivo Identificado hubiera incurrido en una gestión deficiente de su área de negocio que derive en un incumplimiento grave de las políticas de riesgos, vulneración de procesos internos o incumplimiento regulatorio.
- Cuando se produzca la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario u objetivo declarado precedente.
- Cuando el comportamiento posterior del ex empleado revele una actuación en contra de los intereses de Banco Pichincha o pueda perjudicar su imagen mediante acciones o comentarios que por cualquier medio de difusión puedan menoscabar la reputación del Banco, sus servicios o empleados; cause daños a el Banco; quebrante la confidencialidad de información privilegiada, documentos o datos a los que hubiera tenido acceso por razón de su empleo o cargo; o finalmente cuando constituya competencia desleal mediante actos de confusión o imitación respecto de la marca y productos Banco Pichincha, incluida la desviación de clientela.
- En caso de que Banco Pichincha reciba una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la persona perteneciente al Colectivo Identificado o a una unidad de la que era responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- En caso de que la persona perteneciente al Colectivo Identificado haya sido sancionada por un incumplimiento del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación.
- En caso de que se produzcan efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 11 de 22
			Versión: 2


Colectivo Identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

- Incumplimiento por parte de la persona perteneciente al Colectivo Identificado de las condiciones de idoneidad establecidas para consejeros, directores generales o asimilados y personal clave.
- Cualquier otra circunstancia relevante y de suficiente gravedad, incluyendo el supuesto en que el abono no resulte sostenible de acuerdo con la situación financiera de Banco Pichincha en su conjunto. El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y la retribución variable que, en su caso, deba ser devuelta al Banco.

▪ **Cláusulas de recuperación (*clawback*):**

En caso de que durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable, se den alguna de las circunstancias que se describen a continuación, Banco Pichincha podrá exigir a la persona perteneciente al Colectivo Identificado (tanto para cuantías diferidas como no diferidas), la devolución de la citada retribución variable del período de hasta los anteriores 3 años o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir:

- Cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la retribución variable anual se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori.
- Cuando de forma manifiesta afloren riesgos asumidos durante el periodo considerado u otras circunstancias no previstas ni asumidas por el Banco, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de periodo de recuperación (*clawback*).
- Si el Banco o la unidad de negocio o de control en la que desarrolle su actividad la persona perteneciente al Colectivo Identificado hubiera cometido fallos significativos en la gestión del riesgo.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 12 de 22
			Versión: 2


- En caso de que Banco Pichincha o la persona perteneciente al Colectivo Identificado reciban una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- En caso de que la persona perteneciente al Colectivo Identificado haya sido sancionada por un incumplimiento del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación.
- En caso de que se produzcan efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y la persona perteneciente al Colectivo Identificado o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

Herramientas de medición y valoración del desempeño del Colectivo Identificado

La remuneración variable del Colectivo Identificado ostenta un peso dentro del paquete remuneratorio total, que pretende premiar el buen desempeño en los ejercicios en que los objetivos del Banco e individuales se hayan alcanzado y, por el contrario, pretende penalizar un desempeño que pueda influir en un negativo perfil de riesgo de Banco Pichincha.

La presente Política del Banco puede tener en cuenta factores financieros (p.ej. la obtención de los resultados fijados, ratios de capital o indicadores de riesgos, tanto de manera individual como globales) y factores no financieros (p.ej. el liderazgo, la contribución a los resultados, el compromiso, el trabajo en equipo etc.) que, en su conjunto, forman parte de los valores tomados para la evaluación del Colectivo Identificado.

Tanto los objetivos, como los importes correspondientes a la retribución variable serán ajustados proporcionalmente al tiempo ordinario de trabajo efectivo, realizado durante el período de vigencia del programa de retribución variable. En este sentido, el programa establece un mínimo de 3 meses en el puesto respecto a 31 de diciembre del ejercicio para ser elegible al pago de la retribución variable, si así estuviera definido en las condiciones salariales del empleado.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 13 de 22
			Versión: 2

Igualmente, para movimientos internos de empleados se aplicará, para todo el año, el esquema remunerativo variable que conste vigente en las condiciones retributivas del empleado durante los últimos 3 meses a 31 de diciembre del ejercicio.

El devengo de la remuneración variable se prorrateará de forma proporcional al tiempo en el que el beneficiario no haya estado en activo y en especial en las siguientes circunstancias:

- Excedencia voluntaria o legal, cualquiera que sea su duración y causa.
- Licencias o permisos no retribuidos superiores a 15 días que pudieran corresponder al beneficiario, de conformidad con el Convenio Colectivo aplicable y/o acuerdos extra convenio.

La extinción de la relación laboral del empleado/a con Banco Pichincha, por cualquier motivo, con anterioridad a la fecha de pago del bonus o incentivo conllevará la pérdida del derecho al mismo.


Aplicación de exenciones o suspensión de la relación laboral

Se deben tener en cuenta las exenciones propuestas por la EBA en el ámbito de la remuneración variable para los empleados pertenecientes al Colectivo Identificado cuya remuneración variable se encuentre bajo el umbral de 50.000 euros establecido para España en la Opinión de la EBA.

La extinción o suspensión de la relación laboral del profesional con Banco Pichincha, así como los supuestos de baja por invalidez, jubilación, jubilación parcial, o que el profesional pase a formar parte de otra empresa del Grupo Pichincha, no darán lugar a la interrupción del ciclo de pago de la remuneración variable, salvo en los casos en que la relación laboral se extinga por despido procedente. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en materia de reducción y recuperación de la remuneración variable prevista en el resto de los apartados de esta Política.

Según lo establecido en la cláusula anterior, la retribución variable diferida a la que tuviera derecho el profesional se entregará en los mismos plazos previstos en el apartado relativo al diferimiento de remuneración variable.

En relación con los profesionales del Colectivo Identificado que (i) tengan reconocido en su contrato una mejora sobre la indemnización legal obligatoria prevista en la

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 14 de 22
			Versión: 2


normativa laboral común para el supuesto de extinción o cese, o (ii) tengan suscritos contratos de alta dirección o mercantil, la indemnización que en su caso fuera a abonarse por el Banco con ocasión de la extinción de contrato del empleado o directivo se abonará de acuerdo con lo que en su caso exija el Banco de España en desarrollo de la LOSS, o normativa vigente en su momento.

A este respecto, en caso de que la indemnización a abonar a la persona perteneciente al Colectivo Identificado sea superior a la indemnización legal prevista en la normativa laboral común, el importe que exceda de la indemnización legal se abonará de acuerdo al procedimiento descrito en el apartado “Diferimiento de la retribución variable”, de la presente Política. A estos efectos, el término “retribución variable” se entenderá referido al importe que exceda de la indemnización legal a abonar a la persona perteneciente al Colectivo Identificado.

Los importes no diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos en caso de que el Consejo de Administración, a propuesta del Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine que han concurrido las siguientes circunstancias:

- Que Banco Pichincha haya obtenido resultados negativos en el año inmediatamente anterior a la fecha de resolución anticipada del contrato.
- Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan resultados negativos en el área o división en el que la persona perteneciente al Colectivo Identificado ejerza su responsabilidad.
- Que durante los doce meses anteriores a la fecha de resolución anticipada del contrato las ratios de solvencia del Banco hayan sido calificadas como excesivamente ajustadas por la autoridad supervisora competente.
- Que se encuentre vigente en la fecha de resolución anticipada del contrato una exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente al Banco.

Los importes diferidos de la indemnización que excedan de la indemnización legal podrán ser reducidos (malus) en caso de que el Consejo de Administración, a propuesta del Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine que el Banco


	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 15 de 22
			Versión: 2

haya obtenido resultados financieros negativos que afloren con posterioridad a la fecha de resolución anticipada del contrato y que dichos resultados sean imputables a la persona perteneciente al Colectivo Identificado. Teniendo en cuenta lo anterior deberían ser exceptuados de cumplir con los requerimientos normativos establecidos en relación al aplazamiento, pago en instrumentos financieros y beneficios discrecionales por pensiones, el Colectivo Identificado que reciba una remuneración variable por debajo de dicho umbral.

PROPUESTA Y APROBACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

El Consejo de Administración, en su función supervisora, establecerá y garantizará la aplicación de los principios generales de la presente Política. El proceso decisorio para la aprobación y revisión de las remuneraciones del Colectivo Identificado consta de las siguientes fases:

- La Dirección General de Banco Pichincha realizará al inicio de cada año una propuesta de revisión, en caso sea de aplicación, del salario fijo del Colectivo Identificado (exceptuando a la propia Dirección General, cuya remuneración será revisada directamente por el Consejo de Administración), así como de la propuesta de remuneración variable anual teniendo en cuenta las instrucciones y planificación presupuestaria conocida por el Consejo de Administración en base a:
 - La inflación del año anterior y la prevista para el año en curso;
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Banco durante el año anterior;
 - El contexto en que se mueve el Banco dentro del sector económico español.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza la propuesta realizada en base a los criterios y principios conocidos por el Consejo de Administración, y decidirá, en su caso, la media de subida salarial (salario fijo) y el importe de los *bonus* a repartir, cumpliendo en todo momento con lo establecido en la presente Política.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 16 de 22
			Versión: 2

En cualquier caso, el componente variable no será superior al 100% del componente fijo de la remuneración total de cada individuo. La Junta General de Accionistas del Banco podrá aprobar un nivel superior, siempre que no sea superior al 200% del componente fijo. La aprobación del nivel más elevado de remuneración variable se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido en la LOSS.

- Con los criterios autorizados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la Dirección de Personas, Procesos y TI conjuntamente con la Dirección General de Banco Pichincha, elaborarán una propuesta y llevarán a cabo su aprobación final.
- El Banco cuenta con una Comisión de Nombramientos y Retribuciones, integrada por miembros del Consejo de Administración que no desempeñan funciones ejecutivas en el Banco. Al menos un tercio de estos miembros y, en todo caso el presidente, son consejeros independientes.


COMPONENTES VARIABLES DE LA REMUNERACIÓN

Relación y proporción entre componentes fijos y variables

El diseño de los esquemas de remuneración del Colectivo Identificado presentará una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables, de forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total, y de forma que los componentes variables se basen en los resultados de la evaluación del individuo, de la unidad de negocio en cuestión y de los resultados globales de Banco Pichincha.

La retribución fija anual constituye el elemento básico de la Política retributiva aplicable a todos los empleados de Banco Pichincha España. Este concepto se determina sobre la base de la actividad del empleado de manera individual, y por tanto, está vinculado a las características propias de los puestos desempeñados, tales como: (i) su relevancia organizativa; (ii) el impacto en resultados; (iii) el ámbito de responsabilidad asumido y (iv) el nivel de complejidad del puesto de trabajo desarrollado, así como el desempeño.

Mediante la retribución variable anual, el Banco establece la posibilidad de percibir bajo el cumplimiento de los requisitos previstos a tal efecto, un determinado importe

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 17 de 22
			Versión: 2

variable según el grado de consecución de los objetivos, de acuerdo a los mecanismos de liquidación que correspondan.

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes 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 estos componentes.

El porcentaje de remuneración variable no podrá ser, en ningún caso, superior al 100% salvo que, la Junta General de Accionistas de Banco Pichincha apruebe un límite superior de hasta el 200% y se cumplan en dicha aprobación con las comunicaciones obligatorias y con todos los requerimientos exigidos por la normativa aplicable.

Con periodicidad anual, se publicará el Informe de remuneraciones devengadas en el anterior ejercicio al año en curso detallando a nivel agrupado las remuneraciones totales del ejercicio del Colectivo Identificado, así como las remuneraciones individualizadas de cada uno de los Consejeros miembros del Consejo de Administración.


Por último, todo lo relativo a la política de retenciones relativa a la remuneración variable en principio no será aplicable a Banco Pichincha en la medida en que, en la actualidad, el Banco no tiene previsto remunerar mediante instrumentos financieros.

Evaluación de los resultados

La asignación de los componentes variables de la remuneración en el Banco tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

En este sentido, el modelo de retribución de variable anual de la entidad considera los objetivos del Banco como elemento “llave” para la posterior valoración del devengo de la remuneración variable de los empleados, estableciendo de esta forma el porcentaje de cumplimiento de los objetivos anuales a considerar.

Asimismo, Banco Pichincha podrá, sin perjuicio de los derechos laborales o contractuales que correspondan, reducir o en su caso anular la remuneración variable

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 18 de 22
			Versión: 2

cuando se den alguna de estas circunstancias u otras que sean consideradas de alto riesgo por el Consejo de Administración:

- Existencia de resultados poco brillantes del Banco en relación con los ejercicios anteriores.
- Comportamiento negativo de las ratios de capital en relación con los de ejercicios anteriores.
- Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Banco Pichincha.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará si han concurrido las circunstancias descritas y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida o, en su caso, anulada.

De igual forma, la retribución variable del personal de las funciones de control se determinará separadamente de las unidades de negocio que controlan, de forma que los criterios utilizados para evaluar los resultados y los riesgos se basarán principalmente en los objetivos de las funciones de control interno; asimismo, se valorará la posibilidad de establecer una ratio inferior entre los componentes fijos y variables de remuneración para las funciones de control en comparación con las unidades de negocio que se controlan.


Inexistencia de remuneración variable garantizada

La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y sólo se podrá aplicar al primer año de empleo del nuevo personal, cuando se contrate personal nuevo y el Banco posea una base de capital sana y sólida.

Sistemas de previsión social

La presente Política podrá incluir compromisos por pensiones con los empleados y directivos del Banco para la cobertura de contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad, en los términos previstos en la normativa laboral de aplicación (entre otros, Convenio Colectivo de Banca), así como en otros acuerdos individuales o colectivos.

Los compromisos por pensiones podrán instrumentarse mediante planes de pensiones de empleo o planes de previsión social empresarial (PPSE). Banco

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 19 de 22
			Versión: 2

Pichincha realizará aportaciones anuales a los PPSE de los que serán partícipes aquellos empleados a partir de 2 años de antigüedad en el Banco.

Banco Pichincha determinará las características de los compromisos por pensiones con las distintas categorías profesionales de empleados y directivos, incluyendo el salario pensionable.

Beneficios sociales

Banco Pichincha podrá ofrecer a sus empleados determinados bienes o servicios como parte de su paquete retributivo.


A su vez, el Banco podría contemplar la existencia de esquemas de compensación flexible mediante los cuales los empleados y directivos podrían percibir parte de su retribución bruta mediante la entrega de determinados bienes y servicios. En este sentido, el personal podría percibir parte de su retribución anual a través de la entrega de una serie de bienes y servicios, previamente seleccionados y ofertados por el Banco.

CLÁUSULAS DE INDEMNIZACIÓN POR RESCISIÓN ANTICIPADA DE CONTRATOS

Se considerarán pagos por rescisión anticipada todas aquellas percepciones de naturaleza indemnizatoria pactadas de forma anticipada para el caso de cese, o cualquier otra cantidad de la que resulte beneficiario cualquier persona, distintas de compromisos por pensiones para la jubilación e incluyendo los pagos en concepto de prejubilación y distintas de las establecidas por la legislación laboral.

El contenido de las cláusulas de indemnización por rescisión anticipada de contratos deberá ajustarse a los siguientes criterios:

- La determinación de su cuantía se basará en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo.
- Se diseñarán y establecerán de tal forma que en ningún caso recompensen los malos resultados imputables objetivamente a la actuación del perceptor de la indemnización.

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 20 de 22
			Versión: 2

- Deberán incluir mecanismos que condicionen el derecho a su percepción, total o parcial, a la compatibilidad de la indemnización con el mantenimiento de una base sólida de capital y riesgos del Banco

OBLIGACIONES FRENTE AL BANCO DE ESPAÑA Y DE TRANSPARENCIA

Se presentará al Banco de España toda la información requerida para comprobar el cumplimiento de la presente Política de Remuneraciones y, en particular, una lista actualizada anualmente indicando las categorías de empleados que forman el Colectivo Identificado, cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo.

La Dirección de Personas, Procesos y Tecnología será la responsable de suministrar toda la información necesaria relativa a los reportes periódicos de obligado cumplimiento en desarrollo de lo dispuesto en la presente Política.

Asimismo, por medio del Informe con Relevancia Prudencial, se facilitará al público, al menos con una periodicidad anual, información sobre la política y prácticas de remuneración de Banco Pichincha.


APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política, en lo relativo a los miembros del Consejo de Administración, se someterá a la aprobación de la Junta de Accionistas, asamblea general u órgano equivalente.

Esta Política, en su primera versión, es aprobada por el Consejo de Administración de Banco Pichincha en su sesión del día 29 de mayo de 2018. Dicho Consejo adoptará los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación.

La Política es sometida a posteriores revisiones anuales y aprobada por la Junta General de Accionistas del 18 de mayo de 2021.

La revisión de la presente Política es responsabilidad de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que anualmente realizará una evaluación interna

	POLÍTICA DE REMUNERACIONES		CÓDIGO: DC 003
	BANCO PICHINCHA ESPAÑA		Fecha: 26/04/2021
	PROPIETARIO: Recursos Humanos	DIVISIÓN: Personas, Procesos y TI	Página 21 de 22
			Versión: 2

central e independiente del grado de cumplimiento de la presente Política, reportando al Consejo de Administración el resultado de dichos trabajos.