

**Información sobre la política retributiva aplicada por MAPFRE  
ASSET MANAGEMENT, SGIIC, S.A.**

La gestora aplica la Política de Remuneraciones del Grupo Mapfre, cuyo propósito es establecer retribuciones adecuadas de acuerdo a la función o puesto de trabajo y a su desempeño, que permitan alcanzar los objetivos marcados. Asimismo, esta política promueve una adecuada y eficaz gestión del riesgo y se orienta a promover la rentabilidad y sostenibilidad de la gestora a largo plazo, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción de riesgos (tanto los financieros como los no financieros, en particular, el riesgo de sostenibilidad) y la recompensa de resultados desfavorables.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones, como órgano delegado del Consejo de Administración de MAPFRE, S.A., asume las competencias en el diseño y la supervisión de la Política de Remuneraciones y de las prácticas remuneratorias. A estos efectos, revisará esta política al menos una vez al año.

La mencionada política establece unas disposiciones específicas que regulan la percepción de la remuneración variable por el “personal relevante”. Dentro de esta categoría se incluye a los administradores o miembros del órgano de administración, las personas que ejercen la alta dirección bajo la dependencia del Consejo de Administración o del Consejero Delegado, así como a las personas cuya labor incide de forma significativa en el perfil de riesgo de las instituciones gestionadas y aquellas que ejercen las funciones de gestión de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna. Los elementos que estructuran la misma son los siguientes:

- Proporción entre componentes fijos y variables, de manera que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- La percepción de la retribución variable estará basada en una evaluación en la que se combinan el desempeño individual, el del departamento y el de empresa/unidad de negocio.
- La remuneración variable del personal de las funciones de gestión de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna será independiente del resultado de las áreas sometidas a su control.
- Se contempla el diferimiento del pago de un porcentaje de la retribución variable anual durante un periodo mínimo de tres años.

- Las personas relevantes suscribirán contratos en los que se contemplan cláusulas que permiten reducir total o parcialmente el importe de la retribución variable aún no cobrado, o la restitución a la empresa de dicho importe, si la retribución variable ya ha sido percibida.
- Se prohíbe el uso de estrategias de cobertura personal o de seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de adaptación al riesgo del sistema retributivo.