

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE STELLANTIS FINANCIAL SERVICES ESPAÑA, E.F.C., S.A.

OBJETO Y PERÍMETRO

Establecer la Política de Retribución aplicable a la sociedad Stellantis Financial Services España conforme a la siguiente reglamentación:

- Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial
- Capítulo V – Gobierno corporativo y política de remuneraciones de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (artículos 29 – 36).
- 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;
- Reglamento Delegado (UE) nº604/2014, 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.
- Real Decreto Ley 7/2021 que traspone al ordenamiento jurídico español la CRD (Directiva Europea 2019/878).
- Reglamento Delegado (UE) 2021/923.
- Circulares de Banco de España CBE 2/2016 y modificaciones de la CBE 3/2022 y 3/2023.
- Guía de remuneraciones (EBA/GL/2021/04) – Directrices sobre políticas de remuneración.

APROBACIÓN POLITICA DE REMUNERACION

En el Consejo de Administración de 28 de noviembre de 2024 se aprueba la aplicación de esta política de remuneración propuesta por el Comité de Remuneraciones y Nombramientos

COMITÉ DE REMUNERACIÓN Y NOMBRAMIENTO

El Comité de Remuneración y Nombramiento será el encargado de la selección y evaluación continua de los miembros del órgano de administración, directores generales o asimilados y de las personas que asuman las funciones de control interno u ocupen puestos claves para el desarrollo diario de la actividad. Los miembros del Comité de Remuneración son designados por el Consejo de Administración.

FUNCIONAMIENTO

El Comité de Remuneración y Nombramiento se reunirá al menos cada 3 meses o cuando sea necesario a petición del Consejo de Administración.

MISIONES

El Comité de Remuneración y Nombramiento asiste al Consejo de Administración en la puesta en marcha de la Política de remuneraciones conforme a la legislación vigente y teniendo en consideración las recomendaciones del HR Committee y del Steering Committee de la Cooperación. Las principales funciones de este Comité son:

Revisión y composición del Consejo de Administración, garantizando que los miembros considerados en su conjunto reúnen suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito para asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración de toma de decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la entidad, así como, que se mantengan los requisitos de idoneidad y honorabilidad en cada uno de sus miembros.

Fijar y aplicar la política global de la empresa de conformidad con los artículos 32 y siguientes de la ley 10/2014, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en concreto debe preparar el informe anual a Banco de España de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en su perfil de riesgo, así como informar de las alteraciones significativas.

Las políticas y prácticas de remuneración serán no discriminatorias en cuanto al género, es decir, el personal, con independencia de su género, recibirá la misma remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, conforme al punto 65 del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 157 del TFUE.

La política de remuneración será coherente con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, incluidos los objetivos relacionados con los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), estará alineada con los objetivos estratégicos de la entidad, con la gestión prudente de los riesgos, evitando el conflicto de interés, y garantizando la independencia de las funciones de control.

PERSONAL AFECTADO

La política de remuneración será aplicable a las categorías de personal de aquellas actividades profesionales de la empresa que tengan una incidencia significativa en su perfil de riesgos. Estas categorías son las siguientes: Miembros del Consejo de Administración, Miembros del Comité de Dirección: CEO, Deputy CEO, Director de Ventas, Director de Marketing, Director Jurídico,

CFO, CRO, Director Operaciones, Director Recuperaciones, Director Recursos Humanos, y Director de Auditoría Interna. Así mismo impactará a los profesionales involucrados en la segunda línea de defensa (Riesgos y Cumplimiento).

Dentro del personal afectado indicado en el párrafo anterior hay que distinguir respecto a la política de remuneración a 3 grupos:

- Grupo 1: Consejeros no ejecutivos cuya política de remuneración es la siguiente:
El cargo de consejero será gratuito, excepto en el caso de los consejeros independientes, que tendrá carácter retribuido en atención a las especiales funciones de supervisión y coordinación que tienen atribuidas y al desempeño del cargo de presidente de las comisiones constituidas en el seno del Consejo de Administración. Los consejeros independientes percibirán cada uno de ellos una retribución fija bruta anual y dietas de asistencia por cada reunión de las comisiones internas del Consejo de Administración a las que pertenezcan, correspondiendo a la Junta General la fijación de los importes exactos a percibir por dichos consejeros en base a cada uno de los referidos conceptos retributivos.
Sin perjuicio de lo anterior, los consejeros podrán percibir sueldos u otro tipo de retribución por el desempeño en la Sociedad de funciones distintas de las de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros consejeros.
- Grupo 2: Consejeros ejecutivos, el CEO y el Deputy CEO, a los que aplica el contenido de la estructura de la remuneración que se fija en el siguiente punto.
- Grupo 3: El resto de los miembros del Comité de Dirección y Altos Cargos identificados en el primer párrafo de este punto a los que asimismo aplica la estructura de remuneración que se fija a continuación.

ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN

1. REMUNERACIÓN FIJA:

La parte de remuneración fija está ligada a las responsabilidades y las competencias del colaborador. Está compuesta por una retribución dineraria y por ventajas sociales.

2. REMUNERACIÓN VARIABLE:

La retribución variable se determinará en función de la consecución de 2 tipos de objetivos:

- Objetivos comunes JV. Los objetivos comunes de la JV serán definidos por el CEO y Deputy CEO junto con el Steering Committee.

- Objetivos individuales del colaborador asociados a su función. Estos objetivos serán fijados anualmente.

En la remuneración total, la retribución fija y la retribución variable estarán debidamente equilibrada siendo la parte fija lo suficientemente elevada para poder aplicarse una política flexible en lo referido a retribución variable, hasta el punto de ser posible no pagar esta retribución.

La remuneración fija y la variable propuesta por la Cooperación, así como los objetivos colectivos e individuales, serán sometidos y validados por la Comisión de Remuneración y Nombramientos del Consejo de Administración de la JV.

El esquema de remuneración variable no fomenta la asunción excesiva de riesgos.

Equilibrio entre remuneración fija y variable:

De manera general, la retribución variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total del colectivo afectado por la política de remuneración.

No obstante, la Junta General de Accionistas podrá aprobar una retribución variable como máximo del 200% de la remuneración fija. La remuneración variable será un 50% en importe efectivo y 50% en acciones o “phantom shares”. El pago con instrumentos de capital estará sometido a una retención de 1 año

Las direcciones de Riesgos y Cumplimiento informarán a la dirección de RRHH si, como resultado de su actividad, se pueda cuestionar la remuneración variable.

Comité de Nombramientos y Remuneraciones tendrá en cuenta la información aportada por todas las funciones y órganos corporativos competentes (por ejemplo, comités, funciones de control, recursos humanos, asuntos jurídicos, planificación estratégica, presupuesto, etc.) y por las unidades de negocio en relación con la definición, la implementación y la supervisión de las políticas de remuneración de la entidad.

La función de recursos humanos participará y asesorará en la elaboración y la evaluación de la política de remuneración de la entidad, incluyendo la estructura de remuneración, el aspecto de la imparcialidad en cuanto al género, los niveles de remuneración y los programas de incentivos, de manera que no solo se atraiga y retenga al personal que la entidad necesite, sino que también se asegure una política de remuneración adecuada al perfil de riesgo de la entidad.

La función de gestión de riesgos ayudará y contribuirá a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo ajustes ex post), así como a evaluar cómo afecta la estructura

de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la entidad. La función de gestión de riesgos validará y evaluará los datos de ajuste por riesgo, y será invitada a asistir a las reuniones que celebre el comité de remuneraciones sobre dicha materia.

La función de cumplimiento analizará cómo afecta la política de remuneración al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la entidad, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al órgano de dirección, tanto en su función de dirección como de supervisión. El *Comité de Nombramientos y Remuneraciones* tendrá en cuenta las conclusiones de la función de cumplimiento durante los procesos de aprobación, revisión y supervisión de la política de remuneración.

La función de auditoría interna llevará a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de las políticas de remuneración de la entidad en su perfil de riesgo y de la manera en que estos efectos son gestionados de acuerdo con las directrices establecidas en la revisión de la política de remuneración (sección 2.5 de la Guía EBA).

Pago diferido remuneración variable

Cada año, la sociedad debe realizar una lista nominativa con las funciones “significant risk taker”. Estas funciones se establecerán utilizando los 15 criterios cualitativos de la CRD IV. Entre la población identificada, y solo aquellos que hayan obtenido una retribución variable superior o igual a 50 miles de euros, al menos el pago del 40% de la remuneración variable se diferirá en un periodo de tiempo mínimo de 4 años a razón de 1/4 cada uno de los años.

El devengo de la retribución diferida está condicionado a la permanencia en la empresa en cada fecha de pago, y a que, a juicio del Consejo de Administración, y a propuesta del Comité de Remuneración y Nombramiento, no se den durante el periodo anterior a cada una de las entregas, las siguientes circunstancias:

- Deficiente desempeño (performance) financiero de la compañía.
- Incumplimiento por parte del empleado de la normativa interna, incluyendo en particular la relativa a riesgos.
- Variaciones significativas del capital económico o del perfil de riesgo de la compañía.

Cláusula “Malus” y “Clawback”

La inclusión de una cláusula “Malus” viene dada por la regulación de la Circular 2/2016 del Banco de España, la Directive 2013/36/EU y la EBA/GL/2015/22.

Las entidades financieras de crédito deben poder aplicar cláusulas para reducir la remuneración variable (malus) o recuperar la remuneración variable ya pagada (Clawback) de conformidad con el art. 94.n de la Directiva 2013/36/UE, independientemente de los medios utilizados para el

pago. De acuerdo con lo anterior, hasta el 100% de la remuneración variable podrá estar afectada por dichas cláusulas.

El Comité de Remuneración y Nombramientos de la Compañía acuerda con fecha 30 de noviembre de 2017, incluir las cláusulas “malus” y “clawback” en su Política de Remuneración, y crear un comité local para evaluar los riesgos identificados en ambas cláusulas anualmente con la presencia de las funciones de control y gestión de control de la Compañía (Riesgos, Cumplimiento, Auditoría Interna, Financiera y Recursos Humanos). Dicho Comité informará del resultado a la Comisión de Remuneración y Nombramientos del Consejo de Administración, y este deberá contener al menos información sobre: (i) fallos de gestión de riesgos; (ii) incremento de las necesidades de capital; (iii) sanciones regulatorias o condenas judiciales; y (iv) conductas irregulares, de acuerdo con lo previsto en la norma 39.5 de la Circular de Banco 2/2016.

El personal afectado por estas cláusulas, “malus” y “clawback”, serán el Grupo 2 y Grupo 3 de la Política de Remuneración.

Compromisos de resolución anticipada de contratos

Las indemnizaciones contractuales previstas en caso de terminación anticipada de la relación profesional se ajustarán a lo establecido por las disposiciones legales vigentes y no tienen naturaleza compensatoria.

Conforme a la presente Política, se podrá llevar a cabo una reducción de la cuantía de las indemnizaciones en función de los resultados obtenidos, de forma que se puedan considerar los resultados negativos que pudieran aflorar con posterioridad al cese del personal identificado afectado y que sean imputables a su gestión.

Política de pensiones

De acuerdo con el artículo 34.ñ de la Ley 10/2014, la política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad. Si el empleado abandona la entidad antes de su jubilación, la entidad conservará en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un periodo de cinco años en forma de instrumentos de capital, mientras que, si alcanza la edad de jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos de capital, con sujeción a un periodo de retención de cinco años.

Por otro lado, de acuerdo con la norma 41 de la Circular Banco de España 2/2016, los compromisos por pensiones de la entidad deben contemplar mecanismo de ajuste en función de los resultados o circunstancias adversas. En este sentido, al menos un 15% de las aportaciones deben girar sobre componentes variables considerados beneficios discrecionales. Cuando los compromisos por beneficios discrecionales de pensión estuvieran totalmente externalizados, la entidad deberá incluir cláusulas que permitan recuperar aportaciones realizadas. Aplican los mismos periodos de diferimiento y retención mencionados en el párrafo

anterior, contando desde la fecha en que la persona deje de prestar servicios en la entidad por cualquier causa.

INFORME ANUAL SOBRE POLITICA DE REMUNERACIÓN

La sociedad deberá elaborar el informe anual de la evaluación interna sobre sus políticas de remuneraciones. Dicho informe debe contener al menos la evaluación de:

Empleados que componen el colectivo identificado

Esquemas de remuneración variable del colectivo identificado

Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el colectivo identificado

Compromisos por resolución anticipada de contratos

Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales

Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del comité de remuneraciones y del consejo de administración

La sociedad mantendrá a disposición de la autoridad competente una lista con el detalle nominativo del colectivo identificado. Esta lista deberá actualizarse anualmente.

El Consejo de Administración de Stellantis Financial Services España, E.F.C, S.A. se compromete a realizar una revisión periódica de la Política de Remuneración teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Cualquier cambio en el marco legal y regulatorio.
- Las mejores prácticas en la materia de compensación.
- La necesidad de prevenir la toma de riesgos excesivos.
- El nivel de capital y liquidez de la compañía.
- Mantener una sólida base de capital en la sociedad.”