

# Política de Remuneración

## Comisión de Control del Plan de Pensiones “Plan de Pensiones de los empleados de Deutsche Bank, SAE”

En Barcelona, a 26 de junio de 2020

#



#

## Contenido

1.	Antecedentes .....	4
2.	Ámbito de aplicación .....	4
3.	Objetivos de la Política de Remuneración .....	5
4.	Principios generales de la Política de Remuneración .....	5
5.	Gobernanza.....	6
6.	Elementos de la Política de Remuneración .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.1	Sistema de Remuneración de los miembros y representantes de la Comisión de Control.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.2	Sistema de Remuneración de los prestadores de servicios actuariales y/o función actuarial.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
7.	Aprobación y entrada en vigor .....	7
8.	Responsable de la verificación del cumplimiento de la Política .....	7
9.	Control de revisiones de la Política.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## 1. Antecedentes

El gobierno corporativo y la Política de Remuneración de las sociedades han sido objeto de una atención prioritaria por parte de los reguladores y supervisores.

El artículo 29.4 de LRFPF dispone que las Comisiones de Control de planes de pensiones de empleo deberán establecer y aplicar una política de remuneración adecuada respecto de quienes presten los servicios actuariales y, en su caso, la función clave actuarial, y de otros proveedores de servicios externos cuyas actividades puedan incidir de forma significativa en el perfil de riesgo de los planes y fondos de pensiones.

En cumplimiento de estas previsiones, con objeto de cumplir con las exigencias normativas recogidas en la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo (IORP II), así como en los desarrollos para su trasposición a la normativa nacional, en particular en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, que ha sido modificada por el Real Decreto Ley 3/2020, de 4 de febrero, en el presente documento se recoge la Política de Remuneración de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los empleados de Deutsche Bank, SAE". En ella se identifican, entre otros aspectos, el ámbito de aplicación, los objetivos, los principios generales, la gobernanza y los elementos de esta Política.

## 2. Ámbito de aplicación

En base a la función que ostenta la Comisión de Control establecida en el apartado 4 del artículo 29 del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, la presente Política de Remuneración determina los principios generales de Remuneración para aquellas personas o empresas que presten los servicios actuariales y de otros proveedores de servicios externos cuyas actividades puedan incidir de forma significativa en el perfil de riesgo de los planes y fondos de pensiones.

Las personas o empresas cuya remuneración queda sujeta a la presente Política serán, en su caso, las siguientes:

- prestadores de servicios actuariales para el desenvolvimiento ordinario del plan (incluyendo, en su caso, la función clave actuarial), esto es, el actuario ordinario.
- prestadores de servicios de revisión financiera y actuarial del plan, esto es, el actuario independiente; y
- cualesquiera otros proveedores de servicios externos cuyas actividades puedan incidir de forma significativa en el perfil de riesgo del Plan. A estos efectos se consideran incluidos la entidad gestora si en la remuneración por sus servicios se incluyen comisiones de gestión variables en función de resultados, así como otros profesionales que, en su caso, presten servicios de asesoramiento en inversiones y cuya retribución incluya componentes variables ligados a resultados.

#

### 3. Objetivos de la Política de Remuneración

La principal finalidad de esta Política es sentar las bases retributivas de la Comisión de Control a los efectos de establecer un sistema de Remuneración que sea compatible con los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del plan de pensiones al que representan.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de quienes presten servicios a la Comisión de Control a fin de evitar que las mismas quebranten la solidez de la Comisión de Control incentivando comportamientos de asunción excesiva de riesgos. Todo ello en interés y protección de los derechos de partícipes y beneficiarios.

### 4. Principios generales de la Política de Remuneración

Con el fin de conseguir los objetivos establecidos en el apartado anterior, la Comisión de Control establece los siguientes principios generales que orientan el establecimiento de su Política de Remuneración ajustada a minimizar riesgos y evitar conflictos de interés:

- Transparencia: Claridad en el proceso de contratación y en su formalización.
- Equidad: Tanto la política aplicable como los importes retributivos correspondientes se definen en función de las funciones o actividades que realicen los prestadores de servicios contratados.
- Profesionalidad y experiencia: Se primarán los conocimientos técnicos y la experiencia de los equipos intervinientes en el asesoramiento a sistemas de previsión complementaria empresarial.
- Competitividad externa: Tanto la política aplicable como los importes retributivos correspondientes se definen teniendo en cuenta las tendencias de mercado con un criterio de posicionamiento y eficiencia competitivos.
- Imparcialidad: Tanto la política aplicable como los importes retributivos correspondientes se definen bajo criterios libres de conflictos de interés u otras operaciones vinculadas.
- Coherencia: La retribución debe estar en consonancia con las actividades, el perfil de riesgo, los objetivos, la estabilidad financiera, el rendimiento a largo plazo del Plan y los intereses de los partícipes y beneficiarios del Plan. Deberá prestar apoyo a la gestión sólida, prudente y efectiva del Plan. La política de retribución debe tener concordancia con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos que no aliente una asunción de riesgos que no se corresponda con la normativa de aplicación y con los perfiles de riesgo del Plan y del Fondo.

A tal efecto, la selección de los servicios actuariales y de otros proveedores de servicios externos cuyas actividades puedan incidir de forma significativa en el perfil

#

de riesgo de los planes y fondos de pensiones se regirá por el siguiente procedimiento:

- En el caso de que la comisión de control opte por la contratación de un profesional, directamente de forma independiente a la Entidad Gestora, y en su caso de forma recurrente (con la posibilidad de sustitución en cada momento), la comisión de control deberá asegurarse que el profesional contratado no incurre en ningún momento, durante sus servicios, en conflictos de interés y cumple los requisitos exigibles en materia de capacitación y experiencia. La designación se llevará a cabo mediante acuerdo de la comisión de control.
- Cuando la contratación de los distintos Prestadores de Servicios se canalice, en su caso, a través de peticiones de ofertas, deberá acreditarse que la selección de los prestadores de servicios tiene en consideración, con carácter preferente, que poseen conocimientos técnicos suficientes, experiencia, idoneidad y competencia en la prestación de servicios que se pretende contratar y, de forma adicional, se tendrá en cuenta la competitividad de la remuneración de los servicios.
- En todo caso deberá tenerse en cuenta que los servicios profesionales ofertados cumplen ampliamente los requerimientos normativos mínimos exigidos y, en su caso, incluyan servicios complementarios que redunden en la protección de derechos de partícipes y beneficiarios ejercida por la Comisión de Control.
- Deberá articularse un procedimiento para identificar, prevenir, mitigar y gestionar conflictos de interés entre los prestadores de servicios y los partícipes y beneficiarios, la entidad gestora, la depositaria, la entidad promotora y, en su caso, la entidad aseguradora, derivados del sistema de remuneraciones y que puedan afectar al correcto desenvolvimiento ordinario del plan y del fondo, a su revisión financiero actuarial y, en último término, al perfil de riesgo del Plan y del fondo de pensiones. A estos efectos, los proveedores de servicios deberán poner de manifiesto la concurrencia, en su caso, de cualquier prestación de servicios profesionales conexos realizada para la entidad gestora, depositaria, promotora y aseguradora del Plan o del Fondo.

## 5. Gobernanza

La Comisión de Control del plan de pensiones es el órgano responsable de la aprobación y la supervisión de las prácticas retributivas establecidas en la Política de Remuneración.

La Comisión de Control del plan también será el órgano responsable de velar por la vigencia y revisión periódica de la Política de Remuneración.

#

## 6. Sistema de remuneración de los prestadores de servicios

La retribución de los profesionales seleccionados en virtud de la aplicación de la presente política de remuneración será abonada bien por el Plan de Pensiones o bien por la Entidad Promotora, según acuerden los mismos, sin perjuicio de que la contratación de los profesionales sea necesariamente acordada por la Comisión de Control.

## 7. Aprobación y entrada en vigor

La aplicación de esta Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, o a la interpretación que de la misma se realice, se estime procedente incluir.

La aprobación inicial de la Política de Remuneración deberá realizarse mediante inclusión de un punto específico a tal efecto dentro de la reunión de la Comisión de Control y mediante firma expresa en el documento. Una vez firmado, la mención a la aprobación de la política deberá quedar recogida en acta.

La revisión y actualización de la Política es responsabilidad de la Comisión de Control, siendo las modificaciones introducidas por la presente Política de aplicación a las remuneraciones devengadas a partir de la fecha de aprobación de la misma.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a la Comisión de Control.

## 8. Responsable de la verificación del cumplimiento de la Política

La Comisión de Control es el responsable de la verificación del cumplimiento de esta Política.

Esta Política ha sido aprobada por la Comisión de Control el 26 de junio de 2020 y con efecto desde su aprobación.