

RESUMEN POLITICA DE REMUNERACIÓN DEL GRUPO HACVE ASSETS

El Consejo de Administración de Hacve Assets SL, es el encargado de aprobar la Política de Remuneración del Grupo Have Assets, que será de aplicación a las siguientes sociedades del Subgrupo Financiero GVC Gaesco ya que son las entidades que mantienen empleados cuyas actividades profesiones inciden significativamente en su perfil de riesgo, a los que se aplicarán los requisitos específicos de esta política, de conformidad con las orientaciones que se recogen en ella:

- GVC Gaesco Holding, S.A.
- GVC Gaesco Valores, S.V., S.A.U
- GVC Gaesco Gestión, SGIIC, S.A.U
- GVC Gaesco Pensiones, SGFP, S.A.U

La política de Remuneración del Grupo Hacve Assets pretende:

- Ser consistente con el perfil de riesgo del Subgrupo GVC Gaesco y promover una gestión eficaz del riesgo;
- Evitar en la medida de lo posible los conflictos de interés.
- No ofrecer incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- Ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo.
- Garantizar que el sistema retributivo esté adecuadamente documentado y actualizado.

El objetivo último del establecimiento de esta política es evitar la toma de riesgos inconsistentes con el perfil de riesgo del Subgrupo GVC Gaesco, actuar en interés de los clientes y prevenir los conflictos de interés.

Para la determinación de la retribución de todos los empleados se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Los importes retributivos asignados a cada profesional se definen en función del puesto que ocupa, bajo un tratamiento homogéneo para aquellos puestos de contenido asimilable. Es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad;
- Los otros componentes variables de la remuneración son lo suficientemente flexibles para permitir su modulación hasta el punto de que es posible suprimir

 <p>grupo GVC Gaesco</p>	<p>POLÍTICA DE NOMBRAMIENTO Y REMUNERACIONES</p>	<p>Versión: Febrero 2015</p>
--	---	----------------------------------

la remuneración variable en caso de que no se alcancen los objetivos a los que está vinculada;

- La contribución individual a la generación de ingresos de cada unidad de negocio constituye un aspecto prioritario a la hora de establecer el reparto de retribución variable entre los miembros de la misma;

La Política de Remuneración se fundamenta en:

- Es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y no ofrece incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por el Subgrupo GVC Gaesco.
- Es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de las entidades, e incluye medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Tiene en cuenta las tendencias de mercado y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de las entidades.
- La remuneración de las funciones de control es independiente de los resultados obtenidos por las unidades de negocio que supervisa.

La estructura del sistema de remuneración es la siguiente:

a)- Retribución fija, reflejara 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;

b) Retribución variable, carácter general, se basa en los siguientes principios:

- Cuantitativo: Remuneración en función del BAI de las entidades;
- Cuantitativo y Cualitativo: Remuneración en función de los objetivos de la Unidad de negocio.
- Cualitativo: Remuneración en función del desempeño individual
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital y menoscabar su solvencia;
- Al concretar criterios cualitativos, se fijarán, en todo caso, parcialmente, objetivos que animen a los empleados a actuar en beneficio de los intereses del cliente (por ejemplo, el cumplimiento de los requisitos regulatorios, las normas de conducta, los procedimientos internos, la revisión de la conveniencia de los instrumentos vendidos a los clientes) y fomenten el trato equitativo a los clientes y la satisfacción de estos;



- La remuneración variable reflejará un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo;
- Los componentes variables de la remuneración son lo suficientemente flexibles para permitir su modulación hasta el punto de que es posible suprimir la remuneración variable en caso de que no se alcancen los objetivos a los que está vinculada;
- La contribución individual a la generación de ingresos de cada unidad de negocio constituye un aspecto prioritario a la hora de establecer el reparto de retribución variable entre los miembros de la misma. Su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales del Grupo o empresas pertenecientes.
- En ningún caso la retribución variable estará garantizada;
- En ningún caso será superior al 100% de la retribución fija, salvo aprobación de la Junta general de accionistas;
- El sistema de retribución variable cuenta con mecanismos de alineación de los riesgos con la retribución que impiden que los empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo del Subgrupo, puedan alcanzar mayores niveles de retribución a través de una mayor asunción de riesgos. Estos mecanismos se basan en la implicación de la Alta Dirección del Subgrupo en el control de los riesgos asumidos y un riguroso sistema de control por las Áreas de Control.
- La retribución variable es liquidada cuando se ha confirmado que los riesgos inherentes a las operaciones no pueden afectar a los resultados del Subgrupo.
- En relación con los principios de proporcionalidad y neutralización, toda la retribución variable pagada por el Subgrupo es dineraria.
- El Consejo de Administración podrá determinar que una parte sustancial se diferirá durante un periodo no inferior a tres años