

# **POLÍTICA RETRIBUTIVA**



### **CONTROL DE CAMBIOS**

<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
1.0	Primera versión Política Remuneración
1.1	Segunda versión Política Remuneración
1.2	Tercera versión Política Retributiva

### **VALIDACIÓN**

El presente documento requiere la validación de las siguientes personas / órganos:

<b>VERSIÓN</b>	<b>REVISADA POR</b>	<b>FECHA</b>
1.0	Área: Cumplimiento Normativo	24/05/2012
1.1	Área: Cumplimiento Normativo	30/12/2014
1.2	Área: Cumplimiento Normativo y Comité de Nombramientos y Remuneraciones	30/11/2022
<b>VERSIÓN</b>	<b>APROBADA POR</b>	<b>FECHA</b>
1.0	Consejo de Administración	24/05/2012
1.1	Consejo de Administración	24/02/2015
1.2	Consejo de Administración	20/12/2022



## **INDICE**

### Tabla de contenido

<b>INDICE</b> .....	<b>3</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>II. CONTENIDO</b> .....	<b>5</b>
<b>II.01 COMPETENCIA</b> .....	<b>5</b>
<b>II.02 PRINCIPIOS GENERALES</b> .....	<b>6</b>
<b>II.03 PRINCIPIOS DE PROPORCIONALIDAD</b> .....	<b>7</b>
<b>II.04 ESQUEMA RETRIBUTIVO</b> .....	<b>9</b>
(a) Retribución Fija .....	9
(b) Retribución Variable .....	9
<b>II.05 POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y RIESGO DE SOSTENIBILIDAD</b> .....	<b>13</b>
<b>II.06 ÁMBITO SUBJETIVO</b> .....	<b>14</b>
<b>II.07 EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN</b> .....	<b>15</b>
<b>II.08 INFORMACIÓN</b> .....	<b>16</b>



## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente documento describe la Política de Remuneraciones del Grupo Hacve Assets, que será de aplicación a las siguientes sociedades del Subgrupo Financiero GVC Gaesco, por ser las que mantienen empleados cuyas actividades profesionales pueden incidir en su perfil de riesgo:

- GVC Gaesco Valores, S.V., S.A. (en adelante, GVC Gaesco Valores)
- GVC Gaesco S.G.I.I.C. (en adelante GVC Gaesco Gestión)
- GVC Gaesco Pensiones, SGFP, S.A.U.
- GVC Gaesco Holding, S.A.

Los requisitos específicos de esta Política se aplicarán a las sociedades anteriormente referenciadas (denominadas, asimismo, respectiva y conjuntamente, las Compañías o las Entidades).

El hecho de que las Compañías cuenten con una Política de Remuneraciones común se justifica en que (i) su estructura accionarial es idéntica y (ii) desarrollan actividades complementarias entre sí, por lo que tienen intereses empresariales y de negocio comunes.

La presente Política de Remuneraciones se ha elaborado a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa vigente, particularmente en los artículos 188 y 189 del Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores (TRLMV); en los artículos 39 y 40 del Real Decreto sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión; y en el artículo 46 bis de la Ley de Instituciones de Inversión Colectiva (LIIC).

Adicionalmente, se han considerado e incorporado, en la medida adecuada en aplicación del principio de proporcionalidad, las directrices publicadas por las autoridades financieras europeas, European Banking Authority (Directrices EBA) y European Securities Market Authority (Directrices ESMA). En concreto, las Directrices EBA/GL/2021/13, de 22 de noviembre de 2021, sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034, y las Directrices ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016, sobre políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM.

La presente Política de Remuneraciones persigue (i) dotar a las Compañías de procedimientos sólidos que promuevan políticas y prácticas de remuneración compatibles con una gestión adecuada y eficaz del riesgo (incluyendo, en su caso, los riesgos de sostenibilidad), de modo tal que su solvencia y la de sus clientes no se vea comprometida, y (ii) adecuar la política retributiva de las Compañías a fin de evitar conflictos de intereses entre éstas y sus clientes, y preservar el cumplimiento de las normas de conducta que les resultan aplicables.



## **II. CONTENIDO**

### **II.01 COMPETENCIA**

El órgano responsable de definir y aprobar la presente Política de Remuneraciones es el Consejo de Administración de Hacve Assets, S.L., si bien se considera conveniente que sea asimismo aprobada por los respectivos Consejos de Administración de las Compañías.

A pesar de que no le resulta exigible según lo dispuesto en el artículo 188.1 TRLMV, GVC Gaesco Valores ha considerado conveniente constituir un Comité de Nombramientos y Retribuciones. En el ejercicio de las funciones que le son propias, el Comité de Nombramientos y Retribuciones colaborará en la definición de la Política de Remuneraciones de dicha Entidad, y supervisará su cumplimiento y que su aplicación sea compatible con los intereses a largo plazo de esta, sus accionistas e inversores y clientes.



## **II.02 PRINCIPIOS GENERALES**

La presente Política de Remuneraciones está inspirada por los siguientes principios generales:

- a) Incentivar el crecimiento y los resultados de las Compañías, alineando los intereses de los empleados con los de estas y sus accionistas.
- b) Evaluar el desempeño individual y compensarlo a través de la retribución variable, atendiendo tanto a criterios cuantitativos como cualitativos que van más allá de la mera consecución de un beneficio financiero para las Entidades (tales como la promoción de una gestión sólida y prudente del riesgo, el nivel de cumplimiento de los procedimientos de control interno y normas de conducta de las Compañías, y la contribución al desarrollo de las capacidades de los equipos profesionales integrados en ellas).
- c) Velar por incorporar, entre los criterios anteriores, la valoración del desempeño en el largo plazo.
- d) Evitar o, en su caso, gestionar adecuadamente los conflictos de intereses entre las Compañías y sus clientes o entre éstos entre sí, y entre sus distintos departamentos o áreas.
- e) Permitir la contratación y retención de profesionales de máximo nivel, que garantice que el nivel de los servicios de las Entidades esté a la altura de las expectativas y necesidades de sus clientes.
- f) Asegurar el cumplimiento de los principios rectores incluidos en las normas vigentes y directrices de las autoridades financieras de modo acorde con la dimensión, plantilla y organización interna de las Entidades, así como en correlación con la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desarrolladas por las Compañías.
- g) Aplicar rigurosamente el principio de no discriminación en cuanto al género, en el sentido de propiciar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- h) Asegurar la consistencia en la ejecución de la Política de Remuneraciones con los principios anteriores



## **II.03 PRINCIPIOS DE PROPORCIONALIDAD**

Para el establecimiento de la presente política de remuneraciones, se ha tenido especialmente en cuenta el principio de proporcionalidad aludido por la normativa vigente, tal y como el mismo se ha desarrollado en las Directrices de EBA y ESMA.

Asimismo, a los efectos de aplicar dicho principio de proporcionalidad se ha tenido igualmente en cuenta, entre otros, factores como:

- a) el carácter, escala y complejidad de las actividades desarrolladas por las Compañías;
- b) el importe de los activos gestionados y de los custodiados y administrados, respectivamente;
- c) la presencia geográfica de las Compañías y el tamaño de las operaciones en cada jurisdicción, incluidos terceros países;
- d) la estructura de las actividades económicas y el horizonte temporal, la cuantificabilidad y la previsibilidad de los riesgos de las actividades;
- e) la organización interna de las Compañías y su escasa complejidad; y/o,
- f) la tipología de clientes

De conformidad con lo previsto en las Directrices de EBA y ESMA, en aplicación del principio de proporcionalidad determinadas obligaciones en materia de remuneraciones pueden ser "neutralizadas", es decir, inaplicadas, o bien y cuanto menos, atemperadas.

En consecuencia, y sobre la base de lo anteriormente referido, los órganos de administración de las Compañías consideran razonable no neutralizar, pero sí atemperar los requisitos relativos a la remuneración variable establecidos en las letras m)<sup>1</sup> y n)<sup>2</sup> del artículo 46 bis 2 de la LIIC, en aplicación del principio de proporcionalidad a GVC Gaesco SGIIC.

Por otra parte, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, introducido por el Real Decreto Ley 7/2021, de 27 de abril, a GVC Gaesco Valores no le será de aplicación lo previsto en las letras l)<sup>3</sup> y m)<sup>4</sup> del artículo 34.1 de dicho cuerpo legal.

---

<sup>1</sup> Art. 46 bis 2.m) LIIC: obligación de pagar al menos el 50% de cualquier remuneración variable en participaciones de la IIC que se trate, o en instrumentos vinculados a acciones o instrumentos equivalentes distintos del efectivo.

<sup>2</sup> Art. 46 bis 2.n) LIIC: obligación de pagar al menos el 40% de la remuneración variable en un periodo diferido de entre 3 y 5 años como mínimo.

<sup>3</sup> Art. 34.1.l) Ley 10/2014: obligación de pagar al menos el 50% de cualquier elemento de remuneración variable de forma equilibrada entre acciones o títulos de propiedad equivalentes, e instrumentos de capital de nivel 1 adicional o de nivel 2.



No obstante, ello no supondrá obstáculo alguno para que la Política de Remuneraciones del Grupo Hacve Assets y, en concreto, del Subgrupo Financiero GVC Gaesco, sea compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, no ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por las Compañías, y sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo del Grupo y de cada una de las Compañías.

A mayor abundamiento, el Grupo Hacve Assets modificará los criterios concretos para la aplicación del principio de proporcionalidad o cualquier otro aspecto de la presente política de remuneraciones en aquellos supuestos en los que la CNMV, en aplicación del apartado 4 del artículo 31 bis RD 217/2008, o de cualquier otra normativa que resulte aplicable, establezca criterios sobre los conceptos y políticas de remuneración contenidos en los artículos 32 a 35 de la referida Ley 10/2014 que no sean compatibles con los adoptados por las Compañías.

---

<sup>4</sup> Art. 34.1.m) Ley 10/2014: obligación de pagar al menos el 40% de la remuneración variable en un periodo diferido no inferior a entre 4 y 5 años.





## **II.04 ESQUEMA RETRIBUTIVO**

El cargo de los administradores de las Compañías en su condición de tales es no retribuido, ello sin perjuicio de la remuneración que los consejeros reciban, en su caso, por sus funciones ejecutivas.

La retribución total de los directivos y empleados de las Compañías está compuesta por dos conceptos (a) Retribución Fija, y (b) Retribución Variable.

### **(a) Retribución Fija**

Los componentes fijos de la retribución anual de los empleados se establecen en función de su categoría profesional interna, la cual obedece a su experiencia profesional y responsabilidad de las Compañías según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, y atiende a criterios de competitividad en el mercado laboral.

Cada categoría interna tiene asignada una horquilla, siendo la promoción profesional el medio establecido para avanzar por la escala salarial establecida.

La determinación, revisión y modificación de las bandas salariales fijas establecidas para cada categoría profesional es responsabilidad del Consejo de Administración.

### **(b) Retribución Variable**

La retribución variable refleja 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.

En el proceso de decisión seguido para establecer la remuneración variable, el primer factor que se tiene en cuenta es determinar si las Compañías cuentan con recursos propios suficientes para cubrir las exigencias de su respectiva normativa, y los riesgos inherentes, actuales y futuros, a las actividades que desarrollan las Compañías.

En este sentido, la retribución variable se pagará o consolidará únicamente a favor de los empleados de cada Compañía si resulta sostenible de acuerdo con su respectiva situación financiera, y si se justifica sobre la base de los resultados de las mismas, de la unidad de negocio y del directivo o empleado individualmente considerado. De este modo, si el desempeño financiero de las Compañías ha sido deficiente o se han producido variaciones significativas que pudiesen afectar de manera negativa a su solvencia, la cuantía correspondiente a la retribución variable podrá reducirse o, incluso, quedar absolutamente



eliminada, y ello sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral.

La determinación de la retribución variable se realizará asimismo sobre la base de criterios cuantitativos y cualitativos.

b.1.) Determinación de la retribución variable agregada de cada área de negocio:

Sobre la base del criterio de preservación de la solvencia de las Compañías anteriormente fijado, los respectivos Consejos de Administración de las Compañías establecerán los criterios sobre los que haya determinarse la retribución variable agregada de cada una de las áreas de negocio de cada una de las Compañías.

- Áreas de negocio generadoras de ingresos:

La cuantía agregada de retribución variable a repartir entre los profesionales adscritos a dichas áreas (bonus pool negocio) se establecerá como un porcentaje de los resultados del ejercicio.

Dicho porcentaje es establecido por los Consejos de Administración de las Compañías y, si bien tiende a seguir una línea de continuidad, estos tienen total capacidad para modificarlo e incluso llevarlo a nivel nulo si lo considerasen necesario.

- Áreas de soporte que no generan ingresos:

La retribución variable agregada a repartir entre los profesionales adscritos a las áreas de soporte (bonus pool soporte) se establecerá por el Consejo de Administración de las Compañías al final de cada ejercicio en función del grado de cumplimiento de los objetivos de los respectivos planes de negocio.

No obstante lo anterior, la retribución variable del personal adscrito a las áreas de soporte que realizan funciones de control interno será determinada en relación con los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlen.

b.2.) Asignación individual a cada empleado de la retribución variable:

b.2.1) Criterios para la determinación individual de la retribución variable:

- La retribución variable de cada empleado o directivo de las Compañías será fijada atendiendo al grado de satisfacción con su desempeño individual, de acuerdo con el sistema formal de evaluación del desempeño establecido en cada una de ellas.

La evaluación formal del desempeño se realiza al finalizar el ejercicio sobre la base de la evaluación de unos objetivos establecidos al inicio del mismo, categorizados en (i) objetivos financieros y de negocio, (ii) objetivos estratégicos o de medio y largo plazo, (iii) objetivos en materia de gestión de recursos humanos, (iv) objetivos de desarrollo de las capacidades y conocimientos personales, y (v) cumplimiento de las normas de conducta y políticas internas de las Compañías.



La evaluación combinará los resultados de la persona y los de la unidad de negocio de que se trate (o las IIC, en el caso de GVC Gaesco SGIIC) y los resultados globales de cada Compañía y del Subgrupo, y se referirá a un marco plurianual que tienda a garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo de las Compañías.

- Las Compañías no garantizarán retribución variable a ninguno de sus empleados o directivos, salvo que se realice como mecanismo de atracción de talento, en cuyo caso solo podrá acordarse únicamente para el primer año de contratación.
- La retribución total de los directivos y empleados de las Compañías se determinará sobre la base de unos ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables, de tal modo que el componente variable no supere el cien por cien de los componentes fijos de cada individuo, pudiendo llegar hasta el doscientos por ciento de los componentes fijos en caso de que así lo aprueben las juntas generales de accionistas de las Compañías de conformidad con el procedimiento legalmente previsto.
- Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se integrarán todos los tipos de riesgos, actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
- La asignación de los componentes variables de remuneración tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos, actuales y futuros.
- En relación con GVC Gaesco SGIIC una parte sustancial, que represente al menos el 40% del componente de remuneración variable, se aplazará durante un período oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso de la IIC de que se trate, y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos de la IIC de que se trate. Se considera razonable, atendido el principio de proporcionalidad, mantener los períodos de diferimiento en uno, tres y cinco años.
- Sin perjuicio de la aplicación del principio de proporcionalidad referido en el apartado 4 anterior, los Consejos de Administración de las Compañías podrán, dentro del marco que establece la presente política de remuneraciones y cuando lo consideren necesario a los efectos de mantener una política coherente con la promoción de una gestión del riesgo sólida y efectiva, aprobar medidas complementarias de retribución variable de aplicación a todos los empleados o solo a determinados colectivos o personas, tales como (i) programas plurianuales de devengo y liquidación de remuneraciones variables, (ii) mecanismos de retención temporal, (iii) pago a través de instrumentos financieros vinculados al valor de las Compañías, y (iv) mecanismos de penalización o devolución obligatoria de la retribución variable individual asignada.



b.2.2) Competencia para la determinación individual de la retribución variable:

- La retribución variable del Director General o, en su caso, del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, será determinada por el Consejo de Administración de cada Compañía como un porcentaje del bonus pool negocio.
- La retribución variable de cada uno de los empleados adscritos a las áreas de negocio será determinada por el Director General o, en su caso, Consejero Delegado de cada Compañía o, en su defecto, por el consejero en el que el Consejo de Administración delegue dicha facultad, como un porcentaje del bonus pool negocio y sobre la base de la propuesta que realice el responsable de cada área o departamento.
- La retribución variable de cada uno de los empleados adscritos a las áreas de soporte será determinada por el Director General o, en su caso, Consejero Delegado de las Compañías o, en su defecto, por el consejero en el que el Consejo de Administración delegue dicha facultad, como un porcentaje del bonus pool soporte, y sobre la base de la propuesta que realice el responsable de cada área o departamento.



## **II.05 POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y RIESGO DE SOSTENIBILIDAD**

En cumplimiento del artículo 5 del Reglamento 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, esta Política de Remuneraciones será coherente en todo momento con la Política de Integración de los Riesgos de Sostenibilidad de la Entidad, entendidos dichos riesgos como aquellos acontecimientos derivados de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo, que de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo en el valor de una inversión.



## **II.06 ÁMBITO SUBJETIVO**

La Política de Remuneraciones resulta aplicable a todos los administradores, directivos y empleados de las Compañías cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en su perfil de riesgo, en relación con el grupo, sociedad matriz y filial. En particular, se aplicará a:

- a) Miembros del Consejo de Administración que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas.
- b) Director General.
- c) Los miembros del personal con responsabilidades de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes de la entidad.
- d) Los miembros del personal que perciban una remuneración global que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad.
- e) Los miembros del personal que tengan responsabilidades de dirección en relación con: i) los asuntos jurídicos; ii) la solidez de las políticas y procedimientos contables; iii) las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación; iv) la realización de análisis económicos; v) la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo; vi) los recursos humanos; vii) el desarrollo y la aplicación de la política de remuneración; viii) la tecnología de la información; ix) la seguridad de la información; x) la gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes; x) cualquiera de las categorías de riesgo; y, xi) la aprobación de la introducción de nuevos productos.



## **II.07 EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN**

Los respectivos Consejos de Administración de las Compañías son los responsables finales del diseño de la Política de Remuneraciones de las Entidades, de su adecuación y suficiencia, así como de su evaluación y supervisión, y ello sin perjuicio de las facultades del Comité de Nombramientos y Remuneraciones de GVC Gaesco Valores.

La Política de Remuneraciones de las Entidades se revisará y evaluará, al menos anualmente por el del Comité de Nombramientos y Remuneraciones de GVC Gaesco Valores, y por los respectivos Consejos de Administración en su función supervisora, con el apoyo de las funciones de control y de recursos humanos.

La unidad de Auditoría Interna de las Compañías revisará el efectivo cumplimiento de su Política Retributiva.



## **II.08 INFORMACIÓN**

La Política de Remuneraciones de las Entidades estará a disposición de todos los administradores, directivos y empleados de las Compañías en la intranet del Subgrupo GVC Gaesco.

Las Compañías informarán asimismo sobre sus prácticas retributivas de conformidad con lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

La página web de GVC Gaesco ofrecerá una información completa, clara, comprensible y comparable en materia de gobierno corporativo y de la manera en que cumplen con sus obligaciones de gobierno corporativo y remuneraciones.