

**RESUMEN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y FIJACIÓN DE INCENTIVOS**

**GINVEST ASSET MANAGEMENT, S.G.I.I.C., S.A.**

APROBACIÓN		REVISIÓN	
Órgano Responsable	Fecha	Versión	Revisión
Consejo de Administración	31/12/2020	3.0	003

## CONTENIDO

<b>1. REGULACIÓN LEGAL .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>3</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>4</b>
3.1. Aplicación de la Política de Remuneración a todos los empleados (Colectivo Identificado).....	4
3.2. Identificación de empleados con incidencia significativa .....	4
<b>4. OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
<b>5. PRINCIPIOS GENERALES .....</b>	<b>5</b>
5.1. Confidencialidad .....	5
5.2. Comunicación .....	5
5.3. Formalización .....	5
5.4. Órganos Competentes .....	5
5.5. Rescisión Anticipada de los Contratos Profesionales.....	5
5.6. Pensiones y/o Jubilaciones .....	6
5.7. Cobertura sobre el Nivel de Responsabilidad.....	6
5.8. Remuneración de Consejeros .....	6
5.9. Igualdad .....	6
<b>6. COMPONENTES DE LOS PAQUETES DE REMUNERACIÓN.....</b>	<b>6</b>
6.1. Remuneración Fija .....	6
6.1.1. Valoración del Puesto .....	6
6.1.2. Estructura Salarial .....	7
6.1.3. Consistencia Externa .....	7
6.1.4. Remuneración Fija – No Dineraria.....	7
6.1.5. Revisión de la Remuneración Fija.....	7
6.1.6. Liquidación de la Remuneración Fija.....	8
6.2. Remuneración Variable.....	8
6.2.1. Fijación de Objetivos .....	8
6.2.2. Establecimiento de Objetivos.....	8
6.2.3. Evolución de Ginvest .....	8
6.2.4. Evolución de las IICs Gestionadas.....	9
6.2.5. Elementos de la Remuneración Variable .....	9
6.2.6. Revisión de la Remuneración Variable .....	9
6.2.7. Liquidación de la Remuneración Variable .....	9
<b>7. INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN.....</b>	<b>9</b>

## 1. REGULACIÓN LEGAL

- Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (LIIC).
- El Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LIIC.
- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores.
- La Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.
- Directrices sobre Políticas y Prácticas de Remuneración (MIFID) publicadas por la autoridad europea "ESMA" (European Securities and Markets Authority), de fecha 3 de junio de 2013 (ESMA/ 2013/606).
- "Guidelines on Remuneration Policies and Practices" (la "Guía EBA") del Comité Europeo de Supervisores.
- Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014 (sobre Mercados en Instrumentos Financieros ("MIFID II").
- Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva MiFID II en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva
- Directiva 2011/61/CE del Parlamento y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos ("DGFIA") (las "Directrices GFIA").
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- La Recomendación de la Comisión Europea 2009/384/CE, de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros.
- El Reglamento (UE) 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. • El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ambos en desarrollo de determinadas obligaciones previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## 2. ASPECTOS GENERALES

El presente documento recoge las pautas y procedimientos relativos a la remuneración y fijación de incentivos, de los empleados de Ginvest Asset Management, S.G.I.I.C., S.A., en adelante ("**Política de Remuneración**" y "**Ginvest**" o la "**Sociedad**"), en cumplimiento con las disposiciones establecidas en la normativa de aplicación, de la cual es sujeto obligado.

La Política de Remuneración es objeto de aprobación por el Consejo de Administración de Ginvest, a propuesta de la Dirección General.

En atención al principio de proporcionalidad<sup>1</sup>, Ginvest no ha incorporado a la Política de Retribución lo dispuesto en las letras m) y n) del artículo 46 bis.2 de la LIIC (requisitos relativos a la remuneración variable) ni en el artículo 46 bis.4 de la LIIC (constitución de un comité de remuneraciones). Todo lo anterior sobre la base de: (i) el reducido tamaño de nivel de recursos propios; (ii) la limitada exposición al riesgo de la Sociedad y de las IIC gestionadas; (iii) la dimensión de la plantilla; y (iv) la sencillez de la organización interna de Ginvest y de las actividades descritas en su programa de actividades. La Sociedad se

reserva el derecho a modificar la Política de Remuneración, en particular en caso de que concurran circunstancias que puedan afectar de forma significativa al cumplimiento de la normativa aplicable, o si así lo requiriese la CNMV o cualquier autoridad competente. Cualquier modificación de la Política de Remuneración habrá de ser objeto de aprobación por el Consejo de administración de Ginvest.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **3.1. Aplicación de la Política de Remuneración a todos los empleados (Colectivo Identificado)**

Dado el tamaño de Ginvest, la Política de Remuneración resulta de aplicación obligatoria a todos sus miembros. A estos efectos, se entenderá por miembros que formen parte de Ginvest (personal competente) los consejeros, altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración de Ginvest.

#### **3.2. Identificación de empleados con incidencia significativa**

Sin perjuicio de lo anterior, y con independencia de las funciones ejercidas por el Consejo de administración, las Directrices ESMA establecen la obligación de identificar aquellos empleados cuyas actividades puedan tener potencialmente una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad, o de las IIC que ésta gestione. De este modo, las funciones consideradas con incidencia significativa en Ginvest son las siguientes:

##### Alta Dirección:

- Directores.
- Resto de miembros del Consejo de Administración.
- Responsables de Departamento.
- Asesor Senior (por baremo de remuneración).
- Personal Responsable de las Unidades de Control Interno.

##### Técnico Especializado:

- Analista de Inversión.

### **4. OBJETIVOS**

La Política de Remuneración persigue establecer las bases retributivas de la Sociedad, definiendo un sistema de remuneración que cumpla los siguientes objetivos: (i) que sea adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas; (ii) que sea acorde con la retribución que se satisfaga en el mercado en empresas de similar tamaño y actividad; (iii) que sea compatible con la estrategia empresarial, los valores, intereses y objetivos a largo plazo de Ginvest y de las IIC y clientes que Ginvest gestione o asesore o de sus inversores, e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés; y (iv) el respeto por parte de la Sociedad de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como del principio de igual remuneración por trabajos de igual valor.

Todo lo anterior con el fin de atraer, retener y motivar a los profesionales, pero sin que la retribución abonada pueda comprometer su independencia. Para cumplir los objetivos anteriores, la Política de Remuneración pretende:

- Dar la debida transparencia a los principios, planteamientos y elementos del sistema de remuneración de la Sociedad.
- Garantizar que los sistemas de remuneración de la Sociedad y su aplicación cumplen con la normativa aplicable.
- Promover un entorno sólido y efectivo de conciencia y gestión del riesgo, que impulse la estrategia de negocio de Ginvest y el cumplimiento de sus objetivos, generando valor para los accionistas, clientes y empleados.
- Garantizar que no existen incentivos retributivos que inciten al personal a situar su interés o el de Ginvest por encima del de sus clientes en posible detrimento de éstos últimos.

## **5. PRINCIPIOS GENERALES**

### 5.1. Confidencialidad

El Colectivo Identificado tienen la obligación de mantener un riguroso deber de confidencialidad en relación con la aplicación de la Política de Remuneración, de la que son beneficiarios.

### 5.2. Comunicación

Las variaciones en materia de remuneración serán comunicadas de forma individual al Colectivo Identificado por la Dirección General.

### 5.3. Formalización

Los paquetes de remuneración se formalizarán contractualmente de forma individual con cada empleado. Ningún paquete de remuneración podrá indicar condiciones de remuneración distintas a las establecidas en la Política de Remuneración vigente en cada momento.

### 5.4. Órganos Competentes

El Consejo de Administración, de la Sociedad, es el órgano competente para fijar, la remuneración de los consejeros que ejerzan funciones ejecutivas, así como de la Política de Remuneración del resto del Colectivo Identificado.

La Junta General de Accionistas, es el órgano competente para fijar, dentro del límite global establecido estatutariamente, la remuneración del Consejo de Administración, exceptuando a los consejeros que ejerzan funciones ejecutivas.

Sin perjuicio de todo lo anterior, el Consejo de Administración, podrá sugerir en primera instancia modificar la Política de Remuneración y su aplicación al momento de liquidar las Remuneración admitidas, para adecuarse a la coyuntura económica externa o a situaciones internas.

### 5.5. Rescisión Anticipada de los Contratos Profesionales

La Sociedad podrá rescindir de forma anticipada los contratos profesionales y laborales suscritos con sus empleados de conformidad con las disposiciones establecidas en el

“Derecho Procesal Laboral”. La extinción de la relación laboral se ejecutará, por parte de Ginvest, con la liquidación de las indemnizaciones que corresponda (improcedente y procedente).

Ginvest no contempla, como parte de su Política de Remuneración, establecer acuerdos de indemnizaciones por rescisión anticipada de contratos.

#### 5.6. Pensiones y/o Jubilaciones

Ginvest no contempla dentro de su esquema de remuneración, el establecer programas de pensiones y/o jubilaciones.

#### 5.7. Cobertura sobre el Nivel de Responsabilidad

Ginvest contempla dentro de su operativa la contratación de pólizas de seguros de responsabilidad civil para los miembros del Consejo de Administración y personal que incida de forma significativa en Ginvest.

#### 5.8. Remuneración de Consejeros

De conformidad con los Estatutos Sociales, la Sociedad destina anualmente, en concepto de gasto, un importe fijo retribuir a los consejeros independientes en concepto de dietas. Esta remuneración se liquida con una frecuencia trimestral. La determinación del importe al cual ascienda esta remuneración se realizará sobre la base del límite establecido por la Junta General de Accionistas.

#### 5.9. Igualdad

La Sociedad, al aplicar la Política de Remuneración, está obligada a respetar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, sin que quepa un salario distinto entre hombres y mujeres si sus trabajos tienen el mismo valor. A tal efecto, la Sociedad deberá realizar una valoración de los puestos de trabajo.

## **6. COMPONENTES DE LOS PAQUETES DE REMUNERACIÓN**

La remuneración del Colectivo Identificado estará compuesta por los siguientes componentes.

### 6.1. Remuneración Fija

La remuneración fija dineraria, del colectivo identificado se fundamenta en un ordenamiento jerárquico que refleje la responsabilidad y complejidad de un puesto y el impacto en la creación de valor para Ginvest.

La determinación de la remuneración fija es el producto de una evaluación individual, por sujeto, realizada por la Dirección General, donde interactúan los siguientes criterios:

#### 6.1.1. Valoración del Puesto

La valoración del puesto se determinará en función de la importancia que la posición tiene para Ginvest sobre la base de su aportación e impacto en el negocio.

#### 6.1.2. Estructura Salarial

Determinada sobre la base del análisis, descripción, valoración de puestos, nivel de responsabilidad y mercado.

La estructura salarial, estará definida por bandas salariales en función de la estructura organizativa vigente en cada momento.

Las bandas salariales, constituyen un elemento flexible de gestión, que permite situar dentro de un mismo nivel jerárquico, remuneraciones diferentes en función del valor que aporte dicha área a la Sociedad.

#### 6.1.3. Consistencia Externa

La situación del mercado en materia de remuneraciones, para este efecto se considerará la posición relativa de la persona respecto al mercado (Min – Med– Máx).

#### 6.1.4. Remuneración Fija – No Dineraria

La remuneración fija no dineraria, constituyen un complemento a la retribución dineraria. Ginvest, establece como remuneración fija no dineraria, los siguientes elementos:

- Asignación de coche de empresa. Limitado a la Alta Dirección.
- Asignación de gastos de representación. Limitado a la Alta Dirección; y
- Móviles de empresa.

#### 6.1.5. Revisión de la Remuneración Fija

La revisión de remuneración fija se efectúa con periodicidad anual, en el cuarto trimestre de cada ejercicio económico. El proceso de revisión incluirá la valoración de los siguientes aspectos:

- El desempeño y el potencial de los empleados.
- La valoración de los responsables de las áreas a los cuales reportan y en última instancia la evaluación del Director General.
- Promociones realizadas. Una promoción consiste en asumir un puesto de mayor nivel de responsabilidad y jerarquía, por lo que generalmente va acompañado de un incremento de remuneración.
- Ajustes especiales, como resultado de un estudio particular, del cual puede surgir ajustes individuales y/o colectivos, los que responden a necesidades individuales de revisión de la remuneración fija o ante coyunturas de con mercado o de desajustes internos.
- Cambio de función en el mismo nivel: Éstos corresponden a cambios de puesto dentro de un mismo nivel de responsabilidad, no implicando, necesariamente, aumentos de la remuneración fija. Excepcionalmente puede existir aumento como consecuencia del reconocimiento al mérito por el cual se ha producido el cambio.

Corresponde al Director General la valoración de la consecución de los objetivos fijados en relación con la remuneración fija.

La conclusión del proceso de evaluación no implicará necesariamente un incremento de la remuneración fija establecida.

La decisión de incrementar la remuneración fija, en relación con la cuantía, dependerá del ajuste de las Remuneración de Ginvest con respecto a mercado, de los resultados y de los objetivos y estrategias puntuales de retención e incentivos al personal.

El proceso de evaluación de la remuneración fija deberá ser debidamente documentado, por la Dirección General, en la forma que esta lo considere conveniente, vigilando que en dicha documentación la Sociedad se pronuncie sobre todos los aspectos antes detallados y soporte sus conclusiones.

#### 6.1.6. Liquidación de la Remuneración Fija

La remuneración fija se liquidará con una frecuencia mensual.

### 6.2. Remuneración Variable

La determinación de la remuneración variable es el producto de una evaluación individual y conjunta de objetivos y el desempeño del Colectivo Identificado por sujeto, realizada por la Dirección General, donde interactúan los siguientes criterios:

#### 6.2.1. Fijación de Objetivos

La remuneración variable se apoyará en la fijación previa de objetivos orientados a la consecución de los mejores resultados para el Colectivo Identificado y la Sociedad. La definición de los objetivos es una tarea conjunta entre el titular del puesto y su superior. Los objetivos deben ser:

- Claros y precisos.
- Ambiciosos y alcanzables.
- Motivadores.
- Cuantificables.
- Equiparable con las exigencias de objetivos similar entre las diferentes áreas y puestos.

#### 6.2.2. Establecimiento de Objetivos

El proceso de determinación de objetivos cualitativos se realizará en el mes de enero siguiente a la finalización del período de referencia. Los objetivos cuantitativos se establecerán una vez esté determinado el presupuesto para el ejercicio siguiente y se conozcan los resultados del último ejercicio.

#### 6.2.3. Evolución de Ginvest

Estos aspectos incluyen la evaluación y consideración de los siguientes indicadores:

- Situación financiera de Ginvest.
- Resultados del ejercicio de referencia.
- Resultados de ejercicios anteriores (compensación de pérdidas). Si fuera el caso.



- Análisis de los riesgos corrientes y futuros, en relación con la continuidad de las operaciones de Ginvest.

#### 6.2.4. Evolución de las IICs Gestionadas

Valorada en función de superar el ("Bench March") establecido para cada IICs gestionada, controlado a través del modelo "Tracking Error".

#### 6.2.5. Elementos de la Remuneración Variable

La remuneración variable, estará compuesta por los siguientes elementos:

- Participación en Resultados: Cuyo objetivo es hacer partícipe al Colectivo Identificado por el logro de los resultados económicos obtenidos por Ginvest, durante el período de referencia.
- Incentivos Comerciales: De aplicación al personal de ventas, con la finalidad de motivar al empleado en relación con la captación de nuevos clientes (participes / accionistas / carteras gestionadas).
- Gestión de IICs: Para remunerar la gestión eficiente de las IIC gestionadas, sobre la evaluación indicada en la sección 6.2.4 "Evaluación de las IICs Gestionadas" de este documento.

Conforme la posición que posea el Colectivo Identificado y/o el área a la cual pertenezca, le serán de aplicación uno o varios de los elementos de la remuneración variable.

#### 6.2.6. Revisión de la Remuneración Variable

La revisión de la remuneración variable se efectúa con periodicidad anual, en el cuarto trimestre de cada ejercicio económico. El proceso de revisión incluirá la valoración de todos y cada uno de los elementos antes indicados con las excepciones que le sean de aplicación al Colectivo Identificado, por el área a la cual pertenezca.

Corresponde al Director General la valoración de la consecución de los objetivos fijados en relación con la remuneración variable.

El proceso de evaluación de la remuneración variable deberá ser debidamente documentado, por la Dirección General, en la forma que esta lo considere conveniente, vigilando que en dicha documentación la Sociedad se pronuncie sobre todos los aspectos antes detallados y soporte sus conclusiones y detalle de forma conceptual y cuantitativa la remuneración variable a otorgar al Colectivo Identificado.

#### 6.2.7. Liquidación de la Remuneración Variable

La remuneración variable se liquidará dentro del primer trimestre siguiente al finalizar el período que genere la remuneración.

## 7. INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Ginvest en cumplimiento con las disposiciones establecidas en la normativa de aplicación procederá a elaborar con una frecuencia anual, un informe sobre el resultado del proceso

de valoración de los objetivos, desempeño del personal y en general las medidas de actuación en materia de remuneración (conclusiones sobre la remuneración fija, determinación y aprobación de la remuneración variable).

El informe sobre remuneración, de forma resumida, se hará público a través de la información pública periódica a remitir a participes.

Este informe, de forma íntegra, estará a disposición de la Comisión Nacional de Mercado de Valores.