ginvest
ASSET MANAGEMENT

# POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y FIJACIÓN DE INCENTIVOS

Ginvest Asset Management

Cerverí, 1º planta.
17001, Girona.
972 22 52 17

info@ginvest.es

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO NORMATIVO APLICABLE

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

5. ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN

6. INTEGRACIÓN DE SOSTENIBILIDAD (ESG)

7. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

8. GOBERNANZA Y SUPERVISIÓN INTERNA

9. CONTROL DE RIESGOS Y CONFLICTO DE INTERÉS

10. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

11. TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

## 1. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Remuneración y Fijación de Incentivos (en adelante, la "Política") constituye un elemento esencial del sistema de gobernanza de Ginvest Asset Management, S.G.I.I.C., S.A. (en adelante, "Ginvest AM" o la "Sociedad"), y tiene como finalidad establecer los principios, directrices y mecanismos que regulan la estructura retributiva de sus profesionales.

Esta Política tiene como objetivo garantizar que los sistemas de remuneración de Ginvest AM estén alineados con una gestión eficaz y prudente de los riesgos, promoviendo la sostenibilidad financiera y reputacional de la entidad, así como la protección del interés de los partícipes e inversores en los fondos gestionados.

La Política ha sido diseñada para ser coherente con los objetivos estratégicos de Ginvest AM y para reforzar una cultura organizativa basada en la integridad, la transparencia, la responsabilidad y la creación de valor a largo plazo. En particular, pretende evitar incentivos que puedan dar lugar a una asunción excesiva de riesgos, conflictos de interés o decisiones que comprometan la solvencia, reputación o sostenibilidad de la Sociedad.

Asimismo, esta Política está alineada con las obligaciones legales y regulatorias derivadas de la normativa nacional e internacional que resulta de aplicación a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, e integra expresamente los principios establecidos por el Reglamento (UE) 2019/2088, relativo a la divulgación de información en materia de sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR), contribuyendo a fomentar una gestión responsable e integradora de los factores ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG).

Con carácter general, esta Política se basa en los siguientes pilares:

- Alinear la remuneración con el desempeño real y sostenido de los empleados y de la entidad.
- Garantizar una proporcionalidad adecuada entre los componentes fijos y variables de la remuneración.
- Promover una gestión prudente del riesgo, tanto financiero como no financiero.
- Favorecer el cumplimiento de la normativa vigente, las mejores prácticas de gobierno corporativo y los compromisos de sostenibilidad asumidos por la Sociedad.

En definitiva, esta Política representa el compromiso de Ginvest AM con una gestión retributiva transparente, coherente con su visión de negocio, y plenamente alineada con el interés superior de los inversores y la integridad del mercado financiero.

## 2. MARCO NORMATIVO APLICABLE

La presente Política de Remuneración ha sido elaborada en cumplimiento de la normativa nacional y europea aplicable a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, integrando los principios y exigencias establecidos por los organismos reguladores competentes, en particular la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), el Banco de España, la Autoridad Europea de Valores y Mercados (ESMA) y la Comisión Europea.

En concreto, esta Política se ajusta a los siguientes marcos regulatorios:

- **Ley 35/2003, de Instituciones de Inversión Colectiva**, y su reglamento de desarrollo aprobado por el **Real Decreto 1082/2012**, que establecen el régimen jurídico aplicable a las sociedades gestoras y su actividad.
- **Circular 2/2016 de la CNMV**, sobre políticas de remuneración de las sociedades gestoras, que determina los criterios para el diseño e implantación de políticas retributivas alineadas con una gestión prudente de los riesgos.
- **Directiva 2014/91/UE (UCITS V)**, en lo relativo a los requisitos específicos de

- remuneración para las sociedades gestoras de fondos UCITS.
- **Directiva 2011/61/UE (AIFMD)**, en caso de gestión de fondos alternativos, que regula las políticas de remuneración aplicables a los gestores de fondos de inversión alternativa.
- **Directiva 2014/65/UE (MiFID II)**, en la medida en que Ginvest AM preste servicios de inversión, y que incorpora principios de gobernanza y transparencia en materia retributiva.
- **Reglamento (UE) 2019/2088 (SFDR)**, relativo a la divulgación de información sobre sostenibilidad en el sector financiero, que establece la obligación de integrar los riesgos de sostenibilidad en la política de remuneración.
- **Recomendaciones y orientaciones emitidas por ESMA y otras autoridades competentes**, especialmente en lo relativo a la identificación de personal con incidencia significativa en el perfil de riesgo de la entidad o de los fondos gestionados.

Asimismo, la Política se articula en coherencia con los principios de gobierno corporativo responsable y las mejores prácticas internacionales, garantizando que el diseño e implementación del sistema de incentivos esté orientado al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Sociedad, al refuerzo de su sistema de control interno y al fomento de una cultura corporativa centrada en la ética, la transparencia y la sostenibilidad.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política de Remuneración y Fijación de Incentivos es de aplicación general en **Ginvest Asset Management, S.G.I.I.C., S.A**., y se extiende a todas las personas cuya actividad profesional pueda tener un impacto relevante sobre el perfil de riesgo de la entidad o de los fondos que gestiona, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente y en los criterios de proporcionalidad establecidos por la CNMV y por la Directiva UCITS V.

En particular, esta Política se aplica a:

- Los miembros del Consejo de Administración, tanto ejecutivos como no ejecutivos, en lo que respecta a las funciones de supervisión y dirección estratégica.
- La Alta Dirección, incluyendo el Director General y los responsables de unidades clave, cuyas decisiones afectan significativamente a la evolución, control o perfil de riesgo de la entidad.
- Los gestores de inversiones y analistas financieros, cuya actuación directa incide en la asignación de activos, la selección de instrumentos financieros y la gestión del riesgo en los fondos de inversión.
- El personal de control interno, es decir, los responsables y equipos de Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna, quienes deben actuar con independencia respecto a las áreas de negocio y contar con estructuras retributivas objetivas que no condicionen su autonomía ni su criterio técnico.
- Cualquier otro empleado cuya actividad profesional tenga incidencia significativa sobre los riesgos asumidos por Ginvest AM o por los vehículos gestionados, incluyendo asesores comerciales o perfiles técnicos con poder de decisión relevante.

De acuerdo con los principios de gobernanza establecidos, la Sociedad lleva a cabo una identificación periódica del personal con incidencia significativa en el riesgo (Identified Staff), conforme a los criterios definidos por la CNMV, UCITS V y AIFMD, con el fin de garantizar que las medidas de control y supervisión retributiva se apliquen de forma adecuada, proporcionada y conforme al perfil de responsabilidad de cada colectivo.

La aplicación de esta Política se complementa con una formación interna adecuada y con la obligación de todos los empleados de conocer, comprender y respetar los principios retributivos definidos en el presente documento.

# 4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La Política de Remuneración de Ginvest AM se fundamenta en una serie de principios generales que garantizan la coherencia de la estructura retributiva con los objetivos estratégicos de la Sociedad, el cumplimiento normativo, la gestión eficaz del riesgo y la protección del interés a largo plazo de los inversores.

Estos principios se aplican de forma transversal a toda la organización, respetando el principio de proporcionalidad y teniendo en cuenta la naturaleza, dimensión, complejidad y perfil de riesgo de la Sociedad y de los fondos gestionados.

**4.1. Proporcionalidad**

La política retributiva debe ser adecuada y proporcionada en relación con el tamaño, estructura interna y perfil de actividad de Ginvest AM. Se asegura que los niveles salariales sean competitivos dentro del sector, pero sin comprometer la solvencia, estabilidad ni sostenibilidad económica de la Sociedad. Asimismo, se aplica proporcionalidad entre las funciones de negocio y las funciones de control, garantizando la independencia de estas últimas.

**4.2. Equidad y transparencia**

Ginvest AM promueve una cultura de compensación basada en criterios objetivos, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de género, edad, orientación, ideología o condición. La asignación de retribuciones se realiza de forma clara, trazable y basada en el mérito profesional, la responsabilidad asumida y la contribución real al desarrollo de la entidad.

**4.3. Alineación con el desempeño sostenido**

La retribución variable se vincula al logro de objetivos previamente definidos, medibles, alcanzables y alineados con la estrategia de la Sociedad. Se evitan incentivos cortoplacistas que puedan fomentar conductas no deseadas o que generen asunción de riesgos excesivos o incompatibles con los intereses de los partícipes. El diseño de los sistemas retributivos se orienta a la generación de valor estable y sostenible en el tiempo.

**4.4. Gestión prudente del riesgo**

La política retributiva se integra en el marco de control interno y en el sistema general de gestión de riesgos de Ginvest AM. Se adoptan mecanismos específicos para asegurar que la estructura de incentivos no promueva conductas contrarias al perfil de riesgo declarado por la entidad ni a los límites establecidos para los fondos gestionados. En particular, se garantiza la compatibilidad de los incentivos con la función de control del riesgo y de cumplimiento normativo.

**4.5. Independencia de las funciones de control**

El personal de las funciones de cumplimiento normativo, auditoría interna y control de riesgos percibe una retribución basada en criterios independientes a los resultados comerciales o financieros de las áreas operativas. Esta independencia retributiva refuerza la imparcialidad y la autonomía funcional de dichas unidades.

**4.6. Integración de factores de sostenibilidad (ESG)**

De acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/2088 (SFDR), Ginvest AM ha incorporado la sostenibilidad como uno de los pilares del sistema de compensación. Los factores ambientales, sociales y de gobernanza se integran de manera efectiva en la evaluación del desempeño, en la asignación de la retribución variable y en el establecimiento de métricas de largo plazo que refuercen el compromiso de la entidad con una gestión responsable.

# 5. ESTRUCTURA DE REMUNERACIÓN

La política retributiva de Ginvest AM se articula sobre una estructura equilibrada entre la remuneración fija y la variable, de forma que se preserve la proporcionalidad, se eviten incentivos inadecuados y se promueva una conducta profesional coherente con los objetivos de sostenibilidad y control del riesgo de la Sociedad.

Esta estructura se aplica en función del nivel de responsabilidad, funciones desempeñadas y el impacto que pueda tener cada persona en el perfil de riesgo de Ginvest AM o de los vehículos gestionados. La configuración de los distintos componentes salariales se realiza siempre dentro del marco normativo vigente y con el objetivo de incentivar una creación de valor estable, responsable y alineada con el interés de los inversores.

### 5.1. Remuneración fija

La retribución fija constituye la parte principal de la compensación total del empleado y tiene como finalidad reconocer el valor del puesto de trabajo, la responsabilidad inherente al cargo, la experiencia aportada y la contribución sostenida al funcionamiento de la Sociedad.

Características clave:

- **Estabilidad y previsibilidad**: Se percibe de forma periódica y no está sujeta al cumplimiento de objetivos comerciales o financieros.
- **Basada en criterios objetivos**: Determinada en función de la posición jerárquica, nivel de responsabilidad, experiencia profesional, especialización técnica y situación del mercado.
- **Adecuada proporción respecto al variable**: Debe representar una parte suficientemente significativa de la retribución total, de forma que el empleado no dependa exclusivamente del incentivo variable.
- **Beneficios complementarios**: Puede incluir, en función del perfil y responsabilidad, elementos no dinerarios como seguros de salud, planes de pensiones, formación continua, apoyo a la conciliación o acceso a fondos gestionados bajo condiciones específicas.

### 5.2. Remuneración variable

La retribución variable tiene un carácter discrecional, condicionado al cumplimiento de objetivos previamente definidos, tanto individuales como colectivos, que incorporan parámetros financieros, de gestión y de sostenibilidad.

Principios de aplicación:

- **Vinculación al desempeño**: El incentivo variable se otorga en función del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en cada ejercicio, y tras un proceso de evaluación que considera tanto resultados cuantitativos como cualitativos.
- **Evaluación ajustada al riesgo**: Los resultados financieros se ponderan teniendo en cuenta los riesgos asumidos para alcanzarlos, y se excluyen situaciones de rentabilidad no sostenible o derivada de exposiciones excesivas.
- **Enfoque multianual**: Para evitar sesgos cortoplacistas, el modelo de retribución variable incorpora una visión de desempeño plurianual que promueve la continuidad y estabilidad en la toma de decisiones.
- **Diferimiento temporal**: Parte significativa del importe reconocido se difiere en el tiempo, de forma escalonada, para garantizar su alineación con la evolución futura de los resultados.
- **Instrumentos financieros**: Al menos una parte de la retribución variable se abona mediante participaciones o instrumentos vinculados a fondos gestionados por Ginvest AM, lo que refuerza la alineación con los intereses de los inversores.
- **Cláusulas de revisión y cancelación**: Se aplican mecanismos de revisión ex post (“malus”) y de recuperación (“clawback”) que permiten reducir o reclamar la retribución variable ya devengada en caso de pérdidas relevantes, infracciones normativas o incumplimientos que afecten negativamente a la entidad o a sus clientes.
- **Integración de criterios ESG**: El desempeño en sostenibilidad, la mejora en métricas ESG, la aplicación efectiva de políticas de inversión responsable y el cumplimiento de compromisos medioam-

-bientales y sociales constituyen factores clave en la asignación del variable.

En definitiva, la estructura retributiva de Ginvest AM busca establecer un equilibrio inteligente entre incentivo y prudencia, premiando la excelencia profesional dentro de un marco de responsabilidad, ética y sostenibilidad.

## 6. INTEGRACIÓN DE SOSTENIBILIDAD (ESG)

Ginvest AM asume el compromiso firme de integrar de forma efectiva los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en todas sus políticas corporativas, incluida su política de remuneración, en línea con los objetivos de sostenibilidad de la Unión Europea y con el marco regulatorio establecido por el Reglamento (UE) 2019/2088, relativo a la divulgación de información en materia de sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR).

La inclusión de criterios ESG en la estructura retributiva responde a una doble finalidad:

1. Alinear los intereses de los empleados con una gestión sostenible y responsable, no solo en términos financieros, sino también éticos y sociales.
2. Contribuir activamente al desarrollo de un sistema financiero más transparente, resiliente e inclusivo, tal como demandan reguladores, inversores y la sociedad en su conjunto.

**Aplicación de criterios ESG a la política de remuneración**

Los factores de sostenibilidad se incorporan tanto en la evaluación del desempeño individual y colectivo, como en la definición de los objetivos estratégicos que condicionan la asignación de la retribución variable. Entre los elementos que se valoran, destacan:

- **Reducción de la exposición a activos con alto impacto ambiental** o que no respeten criterios mínimos de sostenibilidad.
- **Cumplimiento efectivo de políticas de exclusión sectorial**, como aquellas relacionadas con actividades contaminantes, armamento controvertido o violaciones sistemáticas de derechos humanos.
- **Mejora progresiva en las calificaciones ESG** de las carteras gestionadas, tanto por rating externos como por métricas internas definidas por Ginvest AM.
- **Participación activa en estrategias de inversión responsable**, como el análisis de impacto, el diálogo con emisores o el ejercicio responsable del voto.
- **Aplicación rigurosa de políticas de gobernanza interna**, transparencia, igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión, así como respeto a los principios éticos del Código de Conducta de la entidad.
- **Colaboración con los objetivos climáticos y sociales de la UE**, incluyendo la alineación progresiva con los objetivos del Pacto Verde Europeo y la transición energética.

**Responsabilidad compartida y cultura interna**

La sostenibilidad no se limita a los equipos de inversión. Ginvest AM promueve una cultura transversal en materia ESG, integrando estos principios en todas las áreas de la organización, desde el gobierno corporativo hasta la relación con clientes, proveedores y empleados.

Por ello, los indicadores ESG influyen en la evaluación del desempeño del personal de gestión, control y dirección, y forman parte de las políticas internas de formación continua y concienciación.

**Supervisión y mejora continua**

La integración de factores ESG en la política retributiva es objeto de seguimiento específico por parte de los órganos de control y supervisión interna de Ginvest AM. Se revisa periódicamente el grado de cumplimiento de los compromisos ESG retributivos y se adaptan las métricas y objetivos a las exigencias normativas, los estándares internacionales (como los Principios de Inver-

-sión Responsable de la ONU – UNPRI) y las expectativas de los grupos de interés.

En definitiva, Ginvest AM considera que la sostenibilidad es un vector estratégico y no un elemento accesorio. Por ello, vincular los incentivos de sus profesionales a la consecución de objetivos ESG no solo refuerza la integridad del modelo de negocio, sino que mejora la alineación con los valores de sus inversores y contribuye al impacto positivo de la entidad en el entorno económico y social.

## 7. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño constituye un elemento central en la aplicación de la política de remuneración de Ginvest AM, ya que permite vincular la retribución variable al logro de resultados reales, sostenibles y alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y con los intereses a largo plazo de los inversores.

Este proceso se aplica de forma estructurada, con criterios objetivos y trazables, y tiene como finalidad garantizar que la remuneración de los profesionales de la entidad refleje su contribución efectiva al éxito global de Ginvest AM, considerando tanto indicadores financieros como no financieros, incluyendo los de sostenibilidad (ESG).

**Principios de la evaluación**

- **Objetividad y transparencia**: Las evaluaciones se basan en métricas predefinidas, verificables y alineadas con las funciones y responsabilidades específicas de cada puesto.
- **Visión individual y colectiva**: El sistema combina objetivos personales con resultados de equipo y de la entidad en su conjunto, reforzando la colaboración y la responsabilidad compartida.
- **Adaptación al perfil del puesto**: Se tienen en cuenta las funciones desempeñadas, diferenciando entre personal de negocio, de control interno, de soporte o de alta dirección.
- **Alineación con la sostenibilidad**: Los indicadores ESG son parte estructural de la evaluación en aquellas funciones que incidan en la toma de decisiones financieras o en la estrategia de inversión.

**Criterios de evaluación**

Los criterios aplicables pueden agruparse en tres grandes bloques:

1. **Indicadores financieros y de gestión**
   - Cumplimiento de objetivos presupuestarios o de rentabilidad ajustada al riesgo.
   - Gestión eficiente de los recursos asignados.
   - Evolución de activos gestionados, eficiencia operativa o calidad del servicio.
2. **Indicadores de riesgo y control**
   - Conformidad con las políticas internas y límites establecidos.
   - Respeto al marco normativo, ausencia de incidencias o sanciones.
   - Colaboración con las funciones de cumplimiento y control interno.
3. **Indicadores cualitativos y ESG**
   - Nivel de compromiso, trabajo en equipo, liderazgo y desarrollo del talento.
   - Participación en iniciativas de sostenibilidad, formación ESG o cumplimiento de criterios éticos y de conducta.
   - Contribución a la mejora del perfil ESG de las carteras o de la propia entidad.

**Periodicidad y enfoque multianual**

El sistema de evaluación de Ginvest AM se basa en un modelo anual, con revisiones intermedias si procede, pero siempre incorporando una visión plurianual que evite el cortoplacismo y promueva decisiones responsables y sostenibles a lo largo del tiempo.

En el caso de personal con incidencia significativa en el riesgo, parte de la retribución variable se vincula a resultados medidos en ciclos de 3 a 5 años, garantizando así una correspondencia entre los incentivos y la creación de valor sostenido en el tiempo.

**Supervisión y validación**

El proceso de evaluación es coordinado por los responsables jerárquicos de cada área, con

revisión y validación por parte del Comité de Retribuciones.

De este modo, Ginvest AM asegura que el sistema retributivo esté sustentado por una evaluación justa, rigurosa y ajustada a la realidad de cada profesional, contribuyendo al desarrollo de una cultura de alto rendimiento, ética y sostenibilidad.

## 8. GOBERNANZA Y SUPERVISIÓN INTERNA

La adecuada gobernanza del sistema de remuneraciones es fundamental para garantizar que su diseño, implementación y seguimiento se realicen con los más altos estándares de responsabilidad, integridad y transparencia. Ginvest AM ha establecido una estructura clara de supervisión interna que involucra a distintos órganos de gobierno y control, de acuerdo con lo exigido por la normativa vigente y las directrices de las autoridades supervisoras.

### 8.1. Consejo de Administración

El **Consejo de Administración** de Ginvest AM asume la responsabilidad última sobre la Política de Remuneración. Le corresponde:

- Aprobar la política retributiva y sus eventuales actualizaciones.
- Supervisar su correcta aplicación y eficacia.
- Asegurar que esté alineada con la estrategia global de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos de sostenibilidad y su marco normativo.
- Evaluar, con carácter anual, el impacto de la política en el comportamiento y cultura organizativa de la entidad.

El Consejo actúa con independencia, ejerciendo un control efectivo sobre los mecanismos retributivos y evitando posibles conflictos de interés que pudieran comprometer la integridad del sistema.

### 8.2. Comité de Retribuciones

El **Comité de Retribuciones** tiene como función específica el análisis, revisión y propuesta de medidas retributivas para los colectivos sujetos a la Política. Entre sus funciones destacan:

- Establecer los criterios objetivos de evaluación del desempeño.
- Proponer la distribución del incentivo variable en función del cumplimiento de objetivos.
- Asegurar que las métricas financieras y no financieras —incluidos los criterios ESG— estén debidamente integradas.
- Validar los resultados de la evaluación del personal identificado.
- Proponer, si procede, la aplicación de cláusulas malus o clawback.

Este Comité actúa de manera técnica, objetiva y desvinculada de intereses comerciales o departamentales, garantizando que las decisiones retributivas se adopten bajo una perspectiva global e independiente.

### 8.3. Unidad de Cumplimiento Normativo

La **Unidad de Cumplimiento Normativo** supervisa que la Política de Remuneración sea conforme con el marco legal y reglamentario aplicable. Entre sus responsabilidades se incluyen:

- Revisar periódicamente el contenido de la política a la luz de nuevas exigencias regulatorias.
- Verificar que la implementación cumple con las normas internas y externas.
- Identificar y prevenir posibles conflictos de interés derivados de la aplicación de los sistemas de incentivos.
- Coordinar el reporte normativo a la CNMV u otras autoridades competentes.

Cumplimiento Normativo debe contar con independencia operativa y autoridad suficiente para emitir recomendaciones vinculantes cuando detecte riesgos legales o de conducta derivados del modelo retributivo

### 8.4. Funciones de Control Interno y Auditoría

Las funciones de **Control de Riesgos** y **Auditoría Interna** participan activamente en la supervisión de la política retributiva, evaluando:

- El impacto de los incentivos sobre la toma de riesgos.
- La adecuada aplicación de límites y umbrales definidos.
- El funcionamiento de los controles internos asociados al pago de retribución variable.
- El cumplimiento de los principios de proporcionalidad y sostenibilidad.

Estos órganos deben revisar, con carácter anual, la coherencia entre los incentivos asignados y el perfil de riesgo asumido por la entidad y sus fondos gestionados.

La colaboración y separación funcional entre estos órganos asegura que el modelo de remuneración de Ginvest AM se gobierna con profesionalidad, transparencia y con los niveles de control interno adecuados para prevenir desviaciones, garantizar el cumplimiento normativo y fomentar la confianza de inversores, supervisores y empleados.

## 9. CONTROL DE RIESGOS Y CONFLICTOS DE INTERÉS

Uno de los objetivos esenciales de la política de remuneración de Ginvest AM es garantizar que las estructuras de incentivos no generen riesgos desproporcionados ni fomenten conductas que comprometan la estabilidad, integridad o sostenibilidad de la Sociedad y de los vehículos de inversión que gestiona.

Por este motivo, la política incorpora mecanismos específicos de control de riesgos y prevención de conflictos de interés, tanto en su diseño como en su aplicación práctica, en línea con las directrices emitidas por la CNMV, ESMA y el marco normativo europeo.

### 9.1. Evaluación del impacto en la toma de riesgos

Antes de la implementación de cualquier esquema de retribución variable, Ginvest AM evalúa su impacto potencial en el perfil de riesgo de la entidad, con especial atención a los siguientes aspectos:

- Que la estructura de incentivos no promueva una asunción excesiva de riesgos ni conductas especulativas.
- Que los objetivos retributivos estén alineados con el nivel de riesgo aceptado por la Sociedad y con el perfil de los fondos gestionados.
- Que exista un balance adecuado entre el rendimiento financiero y el control de los riesgos, con una ponderación ajustada al riesgo de los resultados obtenidos.

La evaluación se realiza con la colaboración de la función de Control de Riesgos, que tiene autonomía suficiente para proponer ajustes o limitar incentivos que puedan comprometer la estabilidad de la entidad.

### 9.2. Supervisión de los riesgos no financieros

Además de los riesgos financieros, la política contempla el análisis de riesgos no financieros, tales como:

- Riesgo de sostenibilidad (en términos ESG).
- Riesgo reputacional derivado de prácticas de incentivos mal alineadas.
- Riesgos de conducta o éticos relacionados con la obtención de resultados a cualquier precio.

La detección de estos riesgos puede dar lugar a la reducción, suspensión o recuperación total o parcial de la retribución variable otorgada, de acuerdo con las cláusulas de malus y clawback definidas en la Política.

### 9.3. Prevención de conflictos de interés

Ginvest AM aplica una política estricta para identificar, prevenir y gestionar los conflictos de interés que puedan derivarse de la aplicación de esquemas retributivos. En particular, se presta especial atención a:

- Evitar que los incentivos individuales puedan ir en detrimento del interés de los partícipes o clientes.
- Impedir que el personal de control esté retribuido en función de los resultados de las áreas bajo su

supervisión.

- Garantizar la independencia y objetividad en la evaluación del desempeño y en la asignación de la retribución.

La existencia de cualquier conflicto real o potencial debe ser comunicada y gestionada conforme a los procedimientos internos establecidos por la Sociedad.

**9.4. Supervisión continua y auditoría**

El control efectivo de la política retributiva incluye la revisión periódica por parte de las funciones de Cumplimiento Normativo, Control de Riesgos y Auditoría Interna, que validan que:

- Los pagos retributivos se ajustan a los procedimientos aprobados.
- No se generan efectos adversos sobre la estabilidad financiera o reputacional de la entidad.
- Se aplican adecuadamente los límites y medidas de control definidos.

Este enfoque integral permite asegurar que la política de remuneración refuerce el sistema de control interno de Ginvest AM, contribuya a una cultura de riesgo sana y respalde el cumplimiento de sus compromisos éticos, normativos y fiduciarios.

## 10. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

Ginvest AM se compromete a mantener su Política de Remuneración como un instrumento dinámico, actualizado y plenamente alineado con los cambios regulatorios, estratégicos y operativos que puedan afectar a la entidad.

La revisión periódica de esta Política tiene por objetivo asegurar que sus principios, procedimientos y mecanismos continúan siendo:

- Coherentes con la estrategia corporativa y la evolución del modelo de negocio.
- Compatibles con el perfil de riesgo de la entidad y de los fondos gestionados.
- Conformes con las exigencias legales y reglamentarias aplicables en cada momento.
- Eficaces en la promoción de una cultura de sostenibilidad, control y responsabilidad.

**10.1. Periodicidad de la revisión**

La Política será revisada, como mínimo, con carácter **anual**. Esta revisión podrá adelantarse si concurren circunstancias que lo justifiquen, tales como:

- Cambios relevantes en el marco normativo nacional o europeo.
- Modificaciones en la estructura organizativa o el perímetro de actividad de Ginvest AM.
- Alteraciones significativas en el entorno económico, financiero o en el perfil de riesgo de la Sociedad.
- Recomendaciones o requerimientos específicos por parte de la CNMV u otros supervisores.

**10.2. Procedimiento de actualización**

El proceso de revisión y actualización incluye las siguientes fases:

1. Análisis técnico realizado por las áreas de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos.
2. Informe de evaluación del funcionamiento y eficacia de la Política, incluyendo el impacto de los incentivos en la toma de riesgos.
3. Propuesta de modificación, si procede, elaborada por el Comité de Retribuciones o por las funciones responsables.
4. Aprobación formal por el Consejo de Administración, quien validará el nuevo texto y su entrada en vigor.

En todo momento se asegura la trazabilidad documental del proceso y el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Circular 2/2016 de la CNMV.

**10.3. Comunicación interna y externa**

Una vez aprobada, cualquier modificación de la Política será:

- Comunicada internamente a todos los empleados afectados, mediante los canales habilitados para ello.
- Incorporada a la documentación pública de Ginvest AM, incluyendo su publicación actualizada en la página web corporativa.
- Reportada a la CNMV, en el marco del proceso de supervisión ordinaria de la entidad.

De este modo, Ginvest AM garantiza que su política retributiva evoluciona de forma transparente, rigurosa y plenamente alineada con las expectativas de los reguladores, los partícipes y los demás grupos de interés.

## 11. TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN

Ginvest AM considera que la transparencia en materia retributiva es un elemento clave de buen gobierno corporativo y una herramienta esencial para generar confianza entre sus inversores, empleados, autoridades supervisoras y demás grupos de interés.

Por ello, la Sociedad se compromete a garantizar una comunicación clara, accesible y actualizada de su Política de Remuneración, tanto en el ámbito interno como externo, en cumplimiento de lo dispuesto por la normativa nacional y europea aplicable.

### 11.1. Publicación en la página web corporativa

Ginvest AM publica en su sitio web un resumen actualizado y comprensible de su Política de Remuneración, accesible para cualquier interesado. Este resumen recoge:

- Los principios generales que rigen la política.
- La estructura básica de la remuneración.
- La forma en que se integran los riesgos y los factores ESG.
- Las medidas de control, revisión y supervisión aplicables.

Esta publicación responde a lo exigido por el Reglamento (UE) 2019/2088 (SFDR) y por la Circular 2/2016 de la CNMV, y refuerza el compromiso de la Sociedad con una gestión ética, responsable y alineada con los intereses a largo plazo de los inversores.

### 11.2. Información a los empleados

Ginvest AM garantiza que todos los empleados tengan acceso a la información relevante sobre la política retributiva que les afecta. Esta comunicación incluye:

- Formación específica sobre los criterios de evaluación del desempeño.
- Información previa y posterior al pago de retribuciones variables.
- Claridad en los derechos y condiciones asociados a los instrumentos financieros utilizados como parte del incentivo.

Este enfoque promueve una cultura interna basada en la responsabilidad, la meritocracia y la alineación entre el rendimiento individual y los valores corporativos.

### 11.3. Reporte a las autoridades supervisoras

De acuerdo con lo previsto en la normativa de aplicación, Ginvest AM elabora y presenta anualmente ante la **CNMV** un informe sobre su Política de Remuneración. Este informe incluye, entre otros elementos:

- La identificación del personal sujeto a regulación específica.
- El desglose de las retribuciones fijas y variables por categoría.
- La explicación de los mecanismos de diferimiento, pago en instrumentos y control de riesgos.
- Cualquier incidencia o modificación relevante acaecida durante el ejercicio.

Esta rendición de cuentas garantiza una supervisión efectiva por parte del regulador y demuestra el compromiso de Ginvest AM con los principios de integridad y cumplimiento normativo que rigen su actuación en el mercado.

Ginvest Asset Management info@ginvest.es 972 22 52 17