

Política de Remuneraciones



ÍNDICE

1.	Información del documento	2
2.	Introducción.	3
3.	Objetivo de la política	4
4.	Ámbito de aplicación.....	5
4.1	Ámbito de aplicación subjetivo	5
4.2	Ámbito de aplicación objetivo	6
5.	Principios generales	6
6.	Estructura de la remuneración	9
7.	Principios específicos del sistema retributivo.....	11
8.	Responsabilidades	13
9.	Criterios de remuneración aplicables a las funciones de control.....	16
10.	Aprobación y revisión de la política	16

1. Información del documento

Versiones

ELABORACIÓN:	Cumplimiento Normativo		
APROBACIÓN:	<u>Responsable</u>	Consejo de Administración	
	<u>Fecha 1ª Aprobación</u>	10 de julio de 2019	
VERSIÓN ACTUAL:	v.2	<u>Breve descripción</u>	<u>Fecha de Aprobación</u>
		Política de remuneraciones	Septiembre de 2025
HISTÓRICO DE ACTUALIZACIONES	<u>Fecha Actualización</u>	<u>Detalle Actualización / Motivo</u>	<u>Fecha de Aprobación</u>
	Junio 2019	Versión inicial	10 de julio de 2019
	Agosto 2025	Adaptación a las directrices ESMA 35-43-3565 y al Real Decreto 813/2023.	Septiembre de 2025
	Noviembre 2025	Concreción órganos competentes	Diciembre de 2025

2. Introducción.

En cumplimiento con lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades gestoras de Instituciones de inversión colectiva, en particular, en el artículo 46 bis de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva (la "LIIC"), MDEF GESTEFIN, S.A.U., S.G.I.I.C., (en adelante, "MdeF", la "SGIIC o la "Gestora") ha elaborado la presente política de remuneraciones (la "Política") en la que se incluye información sobre los criterios más significativos y relevantes en materia de remuneración del personal, los cuales, dadas las características de MdeF, se consideran proporcionados y adecuados a su tamaño y a los servicios y actividades que realiza.

Asimismo, dichas políticas y procedimientos deben garantizar la transparencia en materia retributiva dentro de la SGIIC.

Para dar cumplimiento al principio de transparencia, en el informe anual que deba elaborar la SGIIC, deberá quedar reflejada cuál es la cuantía total de la remuneración abonada:

- en términos generales, al personal, desglosándose en remuneración fija y remuneración variable.
- en particular, a los altos cargos y a los empleados cuya actuación tenga una incidencia material en el perfil de riesgo de los Vehículos gestionados por MdeF (en adelante, los "Vehículos"), o en las carteras de los clientes gestionados como parte del servicio de gestión discrecional de carteras (en adelante, "GDC"), señalándose el importe de la remuneración y los conceptos de la remuneración.

Asimismo, dicha transparencia conlleva la necesidad de establecer los principios sobre los que se sustenta la decisión en materia de remuneraciones, así como el mecanismo que permita a los empleados conocer los parámetros que definirán su remuneración variable.

Por tanto, con objeto de evitar que una estructura remunerativa mal concebida afecte negativamente a la gestión y asunción de riesgos, esta Política busca establecer unas prácticas remunerativas acordes a una gestión racional y eficaz del riesgo, que no induzcan a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo de cada uno de los Vehículos que gestiona o de las carteras de los clientes que gestiona. Entre los riesgos a considerar por

esta política, no sólo se incluirán los riesgos financieros sino también riesgos no financieros y, particularmente, el riesgo de sostenibilidad.

En la preparación de esta Política se han tenido asimismo en cuenta, entre otra regulación, las Directrices relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II (ESMA 35-43-3565), las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva UCITS (ESMA/2016/575, de 14 de octubre de 2016), las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión (en adelante, “RD ESI”), la DGFIA (ESMA/2013/232, de 3 de julio de 2013), las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración de MiFID (ESMA/2013/606, de 3 de junio de 2013), la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva (en adelante, “LIIC”) y el documento de Preguntas y respuestas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) sobre la aplicación de la Directiva MiFID II.

3. Objetivo de la política

La presente política tiene como objetivos:

- Ser acorde con una gestión racional y eficaz del riesgo y no ofrecer incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y la normativa aplicable a los Vehículos gestionados.
- Ser compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Gestora, de los Vehículos y de sus partícipes o accionistas; así como de los clientes a los que presta servicios de inversión e incluir medidas para evitar los conflictos de intereses.
- Garantizar que la situación financiera no se vea perjudicada por la concesión y pago de la remuneración variable, manteniendo un equilibrio prudente entre ambos extremos.
- Tener como objetivo la proporcionalidad, es decir, deberá tener en cuenta en su aplicación el tamaño, volumen de negocio, naturaleza y complejidad de las actividades de la entidad en cuestión.
- Recompensar el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del personal de la Gestora, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

- Asegurar una adecuada proporción entre los componentes fijos y variables de la remuneración del personal de la SGIIC y que los criterios de determinación de los componentes fijos y variables estén claramente establecidos. La proporción entre ambos componentes se establecerá teniendo en cuenta el tipo de funciones desarrolladas por el empleado en cuestión y, en función de su impacto en el perfil de riesgo de la Gestora.

4. **Ámbito de aplicación**

4.1 **Ámbito de aplicación subjetivo**

La presente política resulta de aplicación, junto a la Entidad, a sus directivos, empleados y personas vinculadas con ella, directa o indirectamente, por una relación de control.

La presente Política afecta a todos los empleados de la Entidad que lleven a cabo las actividades reservadas a una SGIIC o presten servicios de inversión, sin perjuicio de la existencia de obligaciones adicionales para las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de los Vehículos (en adelante, el “**Colectivo Identificado**”).

Dentro del Colectivo Identificado, salvo que se demuestre que no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la Gestora o en los Vehículos, se consideran incluidas las siguientes categorías de empleados:

- Executive Director
- Managing Director
- Partner
- Managing Partner

La lista anterior no es limitativa, ya que, en cualquier caso, se considerará Colectivo Identificado a cualquier empleado que pueda afectar de forma directa al riesgo de la Gestora o de los Vehículos.

La política retributiva que se aplique al resto del personal de la Entidad ha de ser consecuente con los principios recogidos en este manual.

4.2 Ámbito de aplicación objetivo

La presente Política resultará de aplicación a toda remuneración percibida por el personal de la Gestora, entendiéndose por remuneración todas aquellas formas de pago o beneficios pagados por la SGIIC.

Esta remuneración incluye tanto los componentes fijos (pagos o beneficios sin considerar criterios de resultados) como los variables (pagos y beneficios adicionales que dependan de resultados o en algunos casos de criterios contractuales). Estos dos componentes incluyen, a su vez, tanto pagos o beneficios monetarios, como no monetarios.

Sin embargo, no se considerarán remuneración los pagos de dividendos a socios de la Gestora, ya que dichos dividendos son abonados por Mdef Partners SA, como empresa matriz del grupo al que pertenece la SGIIC.

5. Principios generales

La Política de remuneraciones de la SGIIC seguirá los siguientes principios:

- **Estar claramente documentada:** La Política remunerativa deberá estar debidamente redactada utilizando un lenguaje claro que permita su comprensión.
- **Ser proporcional a la Entidad:** las medidas y criterios en materia de remuneraciones serán proporcionales al tamaño, organización interna, naturaleza de la Entidad y el alcance y complejidad de sus actividades.

Para aplicar las medidas en materia de remuneraciones de forma proporcional se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

- El tamaño de la Entidad, su organización interna y su estructura legal.
- Los servicios de inversión y actividades que presta.
- El número de vehículos gestionados.
- La tipología de clientes y la complejidad de los productos ofrecidos.

De conformidad con la evaluación realizada por el Consejo de Administración sobre la escala, complejidad y riesgos de la Entidad, es importante destacar que:

- La Entidad es una SGIIC que no concede créditos a sus clientes.

- La actividad de la Entidad se basa en la gestión y comercialización de IIC, IICIL y ECR, la prestación del servicio de gestión discrecional de carteras, la prestación del servicio de asesoramiento en materia de inversión y de recepción y transmisión de órdenes de clientes.
- La Entidad dispone de sólidos procedimientos y herramientas para el análisis, valoración y gestión de los riesgos y el Consejo de Administración ha implementado una cultura corporativa de prevención y gestión del riesgo.

A la vista de lo anterior, teniendo en cuenta el tipo de actividad que lleva a cabo la Entidad, en la que no se asumen posiciones de riesgo frente a la clientela o el mercado, el perfil global de riesgo de la Entidad es bajo.

Por tanto, las medias en materia de remuneraciones de la Entidad se han establecido teniendo en cuenta esta circunstancia. En concreto, la Entidad ha optado por excluir o aplicar de manera limitada los siguientes principios, en atención al criterio de proporcionalidad:

- Pago de una parte de la remuneración variable a través de instrumentos.
- Diferimiento en la entrega de la remuneración variable.
- **Detallar las medidas destinadas a evitar los conflictos de interés:** en general, se considera que existe conflicto de interés cuando se dan situaciones en las que un empleado o directivo de la Entidad, al tomar una decisión u omitir una acción dentro de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la Entidad o sus clientes, y el suyo propio, de forma que, si elige su propio interés, signifique la obtención de un provecho propio o de terceros y, a la vez, implique un posible perjuicio o una potencial pérdida para un Vehículo o un cliente.

Para evitar las situaciones que pueden generar conflictos, la Entidad dispone de un Reglamento Interno de Conducta (RIC) y de una Política de Conflictos de Interés

Además, los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias personales de cobertura de riesgos o de seguros relacionados con la responsabilidad con el fin de socavar los efectos de alineación de riesgos integrados en su régimen de remuneración.

En este contexto, el diseño de la política retributiva de la Entidad se alineará con el deber de gestión efectiva de conflictos de interés, a fin de velar por que los

intereses de los inversores de las IIC no se vean dañados por las políticas y las prácticas de remuneración adoptadas por la Entidad en el corto, medio y largo plazo.

En todo caso, el personal contratado debe mantener el compromiso firme de integridad ética y responsable, actuando en el ejercicio de su actividad profesional guiados por las siguientes pautas de conducta:

- Ética profesional, que comprende, entre otras obligaciones, la prohibición de realizar acciones ilegales y utilizar información obtenida en el desarrollo de su trabajo en beneficio propio.
 - Reserva y discreción en los comentarios relativos a operaciones, clientes, compañeros y cuantos aspectos pudieran afectar a las personas o actividades que son desarrolladas por la Sociedad.
 - Competencia para desarrollar el trabajo encomendado y plena disposición para realizarlo.
 - Cumplimiento de las pautas de dignidad profesional y personales inherentes al puesto de trabajo desempeñado y estricta observancia de los deberes y obligaciones de los trabajadores.
- **Ser coherente con una gestión de riesgos sólida y eficaz:** la política retributiva de la Entidad será acorde con una gestión eficaz del riesgo, no ofreciendo retribuciones o incentivos que puedan llevar a asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y normas de funcionamiento de las IIC gestionadas, con la estrategia empresarial y con sus intereses a corto, medio y largo plazo.
En este sentido, la política retributiva fomentará la alineación de los riesgos asumidos por el personal con los de las IIC que gestiona la Entidad, los de los inversores de dichas IIC y los de la propia Entidad; en particular, considerará debidamente la necesidad de adecuar los riesgos en términos de gestión del riesgo y la exposición al riesgo.
 - **Transparencia:** se dotará de la máxima transparencia a la información sobre las retribuciones del Colectivo Identificado.
 - **Igualdad:** la Política retributiva no debe ser discriminatoria entre hombres y mujeres.
 - **Sostenibilidad:** la Política de Remuneraciones es coherente con las medidas establecidas en la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad de la Entidad.

6. Estructura de la remuneración

La remuneración será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, promoverá este tipo de gestión y no deberá ofrecer incentivos para asumir riesgos por encima del nivel de riesgo tolerado.

La remuneración se compone de los siguientes conceptos:

- **Retribución fija:** estará en consonancia con el mercado, la formación, la experiencia profesional, el nivel de responsabilidad y trayectoria del empleado, y garantizará, en todo momento, una adecuada equidad interna y el mínimo que legal o estatutariamente corresponda.

En la revisión de la retribución fija de cada empleado se tendrán en cuenta, en su caso, indicadores de productividad del negocio, el resultado de su evaluación del desempeño, la equidad interna, etc.

El componente fijo de la remuneración representará una proporción de la remuneración total que sea adecuadamente elevada para posibilitar la aplicación de una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables, incluyendo la posibilidad de no abonar ningún componente variable. A estos efectos, la Entidad ha establecido una ratio adecuada entre el componente variable y fijo de la remuneración total, teniendo en cuenta sus actividades y los riesgos conexos, así como la incidencia que los miembros del Colectivo Identificado tienen en el perfil de riesgo de la Entidad.

- **Retribución variable anual:** reflejará el desempeño del personal de forma sostenible y adaptada al riesgo, así como un desempeño superior al exigido en la descripción de su puesto de trabajo.

La retribución variable anual consistirá, con carácter general, en un porcentaje fijo sobre el salario bruto anual del empleado. La Entidad ha definido dos tipos de variable: un bonus comercial y un bonus general. Las categorías profesionales que pueden acceder al bonus comercial son exclusivamente aquellos miembros del Colectivo Identificado que realizan actividad comercial, mientras que al bonus general pueden acceder todas las categorías que pertenecen al Colectivo Identificado (véase apartado 7 de la presente Política).

A la hora de determinar la cuantía de la remuneración variable, se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, según el sistema aplicable. Habrá ejercicios en los que podrá no devengarse retribución variable alguna si el grado de cumplimiento de los objetivos estuviese por debajo de los niveles mínimos establecidos.

La retribución variable anual estará ligada a la consecución de unos objetivos previamente establecidos que podemos agrupar en:

- Objetivos Generales: indicadores de negocio de la Entidad.
- Objetivos de Departamento: objetivos compartidos para una misma área o equipo.
- Objetivos de Puesto: específicos para cada profesional.

Los objetivos estarán definidos por escrito de manera clara y sin ambigüedades. La ponderación de estos objetivos será diferente para cada nivel profesional, debiendo tener un mayor peso los objetivos generales cuanto más alto sea el nivel profesional de los empleados.

La valoración de la consecución de dichos objetivos deberá basarse tanto en criterios cuantitativos como cualitativos, enfocados a medir los resultados individuales del Colectivo Identificado. En concreto, los criterios a tener en cuenta serán los siguientes:

- a. Criterios cuantitativos: 60%
 - a. Apertura de cuentas/carteras
 - b. Resultados SGIIC
- b. Criterios cualitativos: 40%
 - a. Compromiso con el proyecto
 - b. Trabajo en equipo
 - c. Profesionalidad y cumplimiento
 - d. Reclamaciones en el SAC y/o sanciones del regulador

Estos criterios se desarrollan en el **Anexo I** de la presente Política.

A la hora de determinar la consecución o no de la retribución variable anual; así como su cuantía, deberá realizarse una evaluación individual a cada una de las personas consideradas Colectivo Identificado. Dicha evaluación deberá quedar por escrito mediante el formulario indicado en el **Anexo II** y recoger expresamente el cumplimiento o no de los objetivos individuales.

El proceso de evaluación individual será llevado a cabo anualmente por el superior jerárquico de cada miembro del Colectivo Identificado que opte a la remuneración variable. En su defecto, el responsable de la evaluación será el Director General, de cuya valoración responderá directamente el Consejo de Administración. En cualquier caso, el proceso deberá ser ratificado y supervisado por el Consejero Delegado, con el objetivo de asegurar una valoración justa e independiente de toda persona que opte a remuneración variable.

Equilibrio

En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables están debidamente equilibrados, de forma que el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de forma que cuando las circunstancias lo exijan, podría incluso no llegar a pagarse ningún componente variable de la remuneración.

La remuneración variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Entidad o de su grupo, justificada en función de los resultados tanto de la Entidad como del empleado. Así, en el caso de cambios significativos en el capital o la solvencia de la Entidad, podrá ser reducida, o incluso eliminada, sin existir un nivel máximo de ajuste en este sentido.

Retribución del Consejo de Administración

La retribución del Consejo se realizará conforme lo establecido en los estatutos sociales de la Sociedad, así como con sujeción a los límites establecidos por el Accionista Único, en su caso.

7. Principios específicos del sistema retributivo

Determinación del Colectivo Identificado

Con carácter anual, la Entidad realizará una autoevaluación con la finalidad de identificar a todo el personal cuyas actividades tengan o puedan tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la Entidad o de los activos que ésta gestiona.

La autoevaluación se basará en criterios cualitativos y cuantitativos.

Entre los criterios **cualitativos**, se encuentran los siguientes:

- Ser Executive Director
- Ser Managing Director
- Ser Partner
- Ser Managing Partner

Entre los criterios cuantitativos, la Entidad ha establecido que se podrá acceder a la remuneración variable cuando la persona pueda acreditar un mínimo de 10 años de experiencia.

La Entidad tendrá en todo momento a disposición de la CNMV la lista actualizada de las categorías de personal que forman parte del Colectivo Identificado. Además, la Entidad presentará a la CNMV cuanta información le requiera. Anualmente, el Comité de Evaluación del Desempeño presentará esta información al Consejo de Administración de la Entidad.

Criterios de remuneración del Colectivo Identificado

Además de establecer una adecuada ratio entre el componente fijo y variable de la remuneración, la remuneración variable del Colectivo Identificado debe ajustarse a los siguientes requisitos:

- a) Cuando la remuneración variable se vincule al desempeño, su importe total se basará en una evaluación combinada del desempeño de la persona, de la unidad de negocio afectada y de los resultados globales de la Entidad. Además, se tendrán en cuenta criterios financieros y extra financieros.
- b) La evaluación del desempeño deberá basarse en un periodo plurianual, teniendo en cuenta el ciclo económico de la Entidad y sus riesgos.
- c) La remuneración variable no debe afectar a la capacidad de la Entidad para garantizar una base sólida de capital.
- d) No debe existir remuneración variable garantizada, salvo en los casos de nuevas contrataciones y únicamente para el primer año de empleo, siempre que la Entidad tenga una base sólida de capital.
- e) Que los pagos por rescisión anticipada de un contrato laboral reflejen el desempeño de la persona a lo largo del tiempo y no recompensen malos resultados o conductas indebidas.

- f) Que las compensaciones o pagos por abandono de un contrato laboral se ajusten a los intereses a largo plazo de la Entidad.
- g) Que la asignación de los componentes variables de la remuneración tenga en cuenta todos los tipos de riesgos, actuales y futuros.
- h) Que la remuneración variable se contraiga hasta el 100% cuando los resultados de la Entidad sean inferiores a los esperados o negativos, a través de cláusulas de penalización (malus) o de recuperación (clawback) de las remuneraciones ya satisfechas.

8. Responsabilidades

Consejo de Administración

El Consejo de Administración, en su función supervisora de la Entidad, tendrá las siguientes competencias en relación con la política retributiva de la Entidad:

- Fijar los principios generales de la política retributiva.
- Aprobar las propuestas de remuneración anual (fija, variable, diferimiento, etc.) que se le presenten de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Determinar los empleados cuyas actividades laborales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, y que quedarán por ello incluidos en el Colectivo Identificado.
- Autorizar, con carácter previo a su firma, las cláusulas contractuales que reconozcan a empleados el derecho a una retribución variable mínima garantizada, el derecho a indemnización por rescisión anticipada del contrato o el derecho a beneficios discrecionales de pensión.
- Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar los sueldos del Colectivo Identificado.
- Determinar el importe de los pagos que deberán realizarse, en concepto de indemnización por rescisión anticipada del contrato o de beneficio discrecional de pensión, a los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Política.
- Examinar anualmente el informe interno de evaluación de la Política efectuado por Auditoría Interna – externalizado, tomando las medidas correctoras oportunas que, en su caso, fuesen necesarias.
- Revisar periódicamente la Política y, en general, cuantas medidas sean necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Velar por la observancia de la Política.

Revisión de la Política

Los responsables de la función supervisora de la Política garantizarán que el contenido de la misma, así como su correcta aplicación, se revisan como mínimo anualmente. Dichas revisiones deberán valorar si el sistema general de remuneraciones de la Entidad:

- Funciona como está previsto (en particular, que todos los programas y planes acordados están cubiertos; que los pagos de remuneración son adecuados, y que el perfil de riesgo y los objetivos de la Entidad están reflejados de forma apropiada); y
- Es conforme a los reglamentos, principios y normas nacionales e internacionales.

La Dirección Financiera, en la medida en que comprueba que la política remunerativa de la Entidad no ponga en riesgo la solvencia de la misma, participa en la revisión del sistema de remuneraciones de la Entidad.

Cuando las revisiones periódicas revelen que el sistema de remuneraciones no funciona como estaba previsto o establecido, los responsables de la función supervisora garantizarán que se aplica el oportuno plan para subsanarla.

Control de la política

A los efectos de comprobar la existencia y adecuación de las políticas y procedimientos relacionados con el sistema retributivo y de fijación de incentivos de los miembros del Colectivo Identificado, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación, las unidades de control verificarán que anualmente se trate el seguimiento y hechos puestos de manifiesto en su caso, relacionados con la Política. Para ello, podrán consultar la correspondiente acta del Consejo de Administración de la SGIIC donde se hubiera tratado.

Función de Control de Riesgos

Valorará el impacto de la política en el perfil de riesgo de la Sociedad.

Función de Cumplimiento Normativo

Verificará la existencia y validez de la Política, y llevará a cabo las siguientes comprobaciones con mayor profundidad:

- Que existe la Política y que la misma se encuentra aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Entidad.
- Que la Entidad tiene en cuenta, como mínimo, los principios y criterios establecidos en la presente Política y cualesquiera otros que fueran requeridos por la normativa o por las directrices publicadas al efecto por los organismos supervisores.

La periodicidad para la realización de esta prueba de Cumplimiento Normativo será la establecida para la Entidad siguiendo el principio de proporcionalidad, siendo por tanto anual.

Función de Auditoría Interna:

Supervisará el correcto funcionamiento del procedimiento y del sistema implantado por la Entidad en esta materia, informando de ello al Consejo de Administración.

Comunicación interna de la política retributiva

Se comunicará la composición del paquete retributivo, individualizado y personalizado al empleado a título particular.

Una vez evaluada la retribución variable que le corresponde a cada empleado, se le comunicará verbalmente. Así, el profesional puede percibir el reconocimiento de sus logros por parte de la dirección y puede considerarse recompensado, reconocido y apreciado.

Comité de Evaluación del Desempeño

La normativa sobre remuneraciones establece que las SGIIC deben contar con un Comité de Evaluación del Desempeño con una composición que le permita ejercer un control efectivo e independiente de las políticas y prácticas de remuneración y de los incentivos creados para gestionar el riesgo, el capital y la liquidez.

El Comité de Evaluación del Desempeño de la SGIIC está compuesto por los siguientes miembros:

- D. Daniel de Fernando García (Presidente)
- Daniel Gómez García
- Javier Talegón Vázquez
- Daniel Arribas García (secretario)

El Comité de Evaluación del Desempeño está presidido por un miembro del Consejo de Administración que no ejerce funciones ejecutivas en la SGIIC.

Las funciones y obligaciones del Comité de Evaluación del Desempeño son las siguientes:

- Ser responsable de formular las recomendaciones para el Consejo de Administración de la SGIIC relativas a la remuneración del Colectivo Identificado.
- Dar apoyo y asesoramiento al Consejo de Administración acerca del diseño de la política general de remuneración de la SGIIC, así como en el control del funcionamiento del sistema retributivo.
- Prestar especial atención a la evaluación de los mecanismos adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgo, liquidez y niveles de capital, y que la política general de remuneración sea coherente con la gestión adecuada y prudente de la SGIIC.
- Analizar formalmente el número de posibles escenarios para comprobar cómo reaccionará el sistema de remuneración ante acontecimientos futuros, tanto externos como internos, y comprobarlo también a posteriori.
- Tener en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas

Comité de Retribuciones del Consejo

Para el control de que la retribución de los Consejeros permanezca dentro de los límites fijados por estatutariamente y por el Accionista Único, en su caso, la Entidad ha constituido un Comité de Retribuciones específico para el Consejo de Administración, cuyos miembros son:

- D. Daniel de Fernando García (Presidente)
- D. Daniel Gómez García
- D. Daniel Arribas García (Secretario)

9. Criterios de remuneración aplicables a las funciones de control

Las funciones de control (control de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna) se han externalizado en terceras entidades especializadas. En consecuencia, la Entidad no participa en la definición de los criterios de remuneración aplicables a dichas funciones, siendo estos completamente independientes de los resultados de la SGIIC.

Por tanto, las políticas y procedimientos de la Entidad en materia retributiva no comprometen la independencia de las funciones de control ni pueden ocasionar un conflicto de interés.

10. Aprobación y revisión de la política

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad. Las eventuales modificaciones de la presente Política requerirán de la aprobación del Consejo de Administración de la Entidad.

La Política será actualizada y/o modificada, al menos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan lugar cambios legales o normativos que afecten a la política establecida.
- A propuesta de los responsables de las funciones de control interno de la Entidad (Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo y Gestión de Riesgos, ambas externalizadas), cuando se entienda que existen apartados susceptibles de mejora para la consecución de los objetivos propuestos o para adaptarse convenientemente a la situación y al negocio de la Entidad en cada momento
- A propuesta de los órganos supervisores.

ANEXO I

CRITERIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

A continuación, se desarrollan los criterios cuantitativos y cualitativos que constituyen el componente variable de la retribución del Colectivo Identificado. Estos criterios se agrupan en función de los objetivos definidos por la Entidad, que son los siguientes:

- **Objetivos Generales:** indicadores de negocio de la Entidad.
- **Objetivos de Departamento:** objetivos compartidos para una misma área o equipo.
- **Objetivos de Puesto:** específicos para cada profesional.

Los criterios cuantitativos representan un 60% de la remuneración variable, mientras que los criterios cualitativos representan un 40%.

A continuación, se detallan los criterios cuantitativos que la Entidad tiene en cuenta para la constitución de la remuneración variable:

- **Apertura de cuentas:** el objetivo consistiría en abrir 2 nuevas cuentas al año o en incrementar un 10% el volumen de patrimonio.
- **Resultados económicos SGIIC:** el objetivo es igualar o superar el beneficio obtenido en el ejercicio precedente.

Se concretan también los criterios cualitativos a considerar por la Entidad. Nótese que corresponde al responsable de la evaluación determinar, para cada empleado sujeto a la misma, la consecución de los requisitos cuantitativos establecidos para medir los siguientes criterios. La valoración de la consecución de estos requisitos se realizará en función de las características específicas del puesto y del departamento, en coherencia con los tres niveles de objetivos definidos por la Entidad (generales, de departamento y de puesto), pudiendo variar entre empleados de distintas áreas y distintas funciones:

- a. **Compromiso con el proyecto:** se medirá el grado de dedicación y esfuerzo del miembro del personal en la consecución de los objetivos del proyecto, incluyendo la iniciativa y proactividad en la ejecución de tareas, la disposición para asumir responsabilidades adicionales y la persistencia y motivación para

superar obstáculos. En concreto, se considerarán cumplidos los objetivos en este ámbito en base al número de clientes captados.

- b. **Trabajo en equipo:** se evaluará la capacidad del miembro del personal para colaborar eficazmente con compañeros, fomentar un ambiente de trabajo positivo y contribuir al logro de objetivos comunes. Esto incluye la participación activa en reuniones y proyectos de equipo, el apoyo y cooperación con otros miembros del equipo y la contribución a la resolución de conflictos y toma de decisiones grupales. En concreto, se considerarán cumplidos los objetivos en este ámbito en base a la inexistencia de comunicaciones o reportes negativos en materia de ética profesional por parte de compañeros.
- c. **Profesionalidad y cumplimiento:** se medirá la conducta profesional del miembro del personal, incluyendo la adherencia a los estándares éticos y profesionales, la calidad y precisión en el trabajo realizado y la capacidad para mantener la confidencialidad y manejar información sensible. Además, se evaluará la adherencia del miembro del personal a las normas internas de la SGIIC, incluyendo el cumplimiento con las políticas de riesgo y compliance, la adherencia a los procedimientos operativos estándar y la participación en auditorías y revisiones internas. En concreto, se considerarán cumplidos los objetivos en este ámbito en base a la ausencia de medidas adoptadas en relación con el empleado por los órganos internos existentes en materia de normas de conducta.
- d. **Reclamaciones en el SAC y/o sanciones del regulador:** se evaluará el desempeño del miembro del personal en relación con la satisfacción del cliente, midiendo el número y gravedad de las quejas y reclamaciones recibidas, la capacidad para gestionar y resolver quejas de manera efectiva y la implementación de medidas correctivas para prevenir futuras reclamaciones. Además, se tendrá en cuenta el cumplimiento normativo del miembro del personal, incluyendo el historial de sanciones y advertencias regulatorias, la capacidad para corregir y evitar infracciones futuras y la colaboración con el regulador para resolver cuestiones de cumplimiento. En concreto, se considerarán cumplidos los objetivos en este ámbito en base al número de reclamaciones de clientes ante el SAC y sanciones recibidas de

las autoridades reguladoras y supervisoras, que traigan causa o estén relacionadas con la actividad profesional del empleado.

ANEXO II

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL

Empleado:

Evaluador:

Supervisor:

Equipo:

Título:

Fecha:

Tipo	Descripción Objetivos 202X	Deadline
Objetivos cuantitativos (60%)	1. Apertura de cuentas/carteras 2. Resultados SGIIC 3. Rentabilidad de los Vehículos por encima de los índices de referencia y/o comparativos	
Objetivos cualitativos (40%)	1. Compromiso con el proyecto 2. Trabajo en equipo 3. Profesionalidad y cumplimiento	

Tipo	Evaluación año 202X	Cumplido
Objetivos cuantitativos (60%)	1. Apertura de cuentas/carteras 2. Resultados SGIIC	SI/NO SI/NO SI/NO

Tipo	Evaluación año 202X	Cumplido
Objetivos cualitativos (40%)	1. Compromiso con el proyecto 2. Trabajo en equipo 3. Profesionalidad y cumplimiento	SI/NO SI/NO SI/NO

Fortalezas / Mejoras
Fortalezas:
Mejoras: