POLÍTICA RETRIBUTIVA

INDICE

0. ENTIDAD, AUTOR(ES) Y RESPONSABLES DE CONTENIDO 3
1. ANTECEDENTES 4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN 4
3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA 4
4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA 5
4.1. Gestión de los riesgos 5
4.2. Competitividad 5
4.3. Componentes fijos y variables 5
4.4. Control 6
4.5. Comunicación 6
5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN 6
5.1. Consejo de Administración 6
5.2. Empleados 6
5.2.1. Salario fijo 6
5.2.2. Retribución variable 7
5.2.3. Descripción del sistema de retribución variable anual 8
5.2.4. Fijación de objetivos 8
5.2.5. Proceso de evaluación del cumplimiento de los objetivos 9
6. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA 10

0. ENTIDAD, AUTOR(ES) Y RESPONSABLES DE CONTENIDO

Autor: *Gesbusa, SGIIC, S.A.*	**Aprobado por:** *Consejo de Administración*
Fecha: 15 de Noviembre de 2021	**Fecha: Noviembre 2021**
Tipo de Documento: *Política de Remuneración 2.0*	
Actualizaciones: Introducción de referencia a riesgos de sostenibilidad	

1. ANTECEDENTES

GESBUSA SGIIC, S.A. considera que sus profesionales son el elemento esencial para la consecución de los objetivos y desarrollo del negocio de la Entidad.

Dado el tamaño de la Sociedad y atendiendo al principio de proporcionalidad, se ha considerado que no era necesario contar con un Comité de remuneraciones y que sea el Consejo de Administración el encargado de elaborar y aprobar las políticas de retribución.

Conformea lo establecido en la Ley 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva ("Ley 22/2014"), que amplía la mayoría de los requerimientos exigidos a las entidades de crédito a las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, se elabora la presente Política, en la que se identifican, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la política de remuneraciones de los empleados de la Sociedad, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad y los principios generales de la política de remuneraciones.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Dado el tamaño de la Gestora, la presente Política resulta de aplicación obligatoria a todos los miembros que formen parte la Sociedad.

A estos efectos, se entenderá por miembros que formen parte de la Sociedad, las categorías de personal que abarcan los consejeros, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración en la misma.

3. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La finalidad de esta Política es establecer las bases retributivas de la Gestora y definir un sistema de remuneración que sea competitivo en mercado, atractivo para los empleados y compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Gestora.

Los objetivos que persigue esta Política retributiva son:

- √ Establecer unos principios transparentes sobre los que se construye el planteamiento retributivo de la Gestora y sus distintos elementos;
- √ Asegurar que los sistemas de retribución de la Gestora y su aplicación cumplen con la normativa y regulación aplicables, en concreto, con lo establecido en la Ley 35/2003 relativo a retribuciones;
- √ Asegurar que no existen incentivos retributivos que inciten al personal competente de la Gestora a situar su interés o el de la Gestora por encima del de sus clientes en posible detrimento de éstos, adoptando las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID) publicadas por la ESMA;
- √ Informar a los empleados, accionistas, inversores, supervisores y terceros interesados sobre el propósito y compromiso de la Gestora de alinear su política retributiva con el marco normativo vigente, así como de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar este alineamiento.
- √ Asimismo, la Política deberá estar alineada con la Política de Integración de Riesgos de Sostenibilidad.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

4.1. Gestión de los riesgos

La Política será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos que supongan un nivel de riesgo superior al tolerado por la Entidad.

4.2. Competitividad

Se tendrá en cuenta el convenio colectivo que resulta de aplicación y también el contexto social de cada uno de los puestos y la situación concreta del mercado.

4.3. Componentes fijos y variables

Los distintos componentes de la remuneración estarán equilibrados, de modo que permiten asegurar un equilibrio adecuado entre el componente fijo y el variable de la remuneración.

La retribución variable en relación con la retribución fija no adquirirá, por regla general, una proporción significativa, para evitar la asunción excesiva de riesgos.

La evaluación del desempeño de las Personas Competentes tendrá en cuenta, a los efectos de fijar su remuneración, tanto criterios cuantitativos como criterios cualitativos y de cumplimiento Normativo, los riesgos empresariales y riesgos de sostenibilidad.

4.4. Control

El órgano de administración de la Entidad, en su función de supervisión, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación, garantizando su efectiva y correcta aplicación

4.5. Comunicación

Se transmitirá a la plantilla el modelo retributivo de manera precisa y global y se comunicará la composición de cada paquete retributivo, individualizado y personalizado, al trabajador a título particular.

5. SISTEMA DE REMUNERACIÓN

5.1. Consejo de Administración

No se ha establecido ningún tipo de remuneración para los miembros del Consejo, excepto para aquellos que sean a su vez empleados de la Gestora.

5.2. Empleados

5.2.1. Salario fijo

Los empleados tienen un salario fijo competitivo en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad similares a los que ocupe. Dicho salario se fijará de común acuerdo entre el Empleado y la Entidad en el momento de su contratación y será revisable anualmente.

5.2.2. Retribución variable

Con el sistema de retribución variable, se pretende incentivar y premiar el desempeño de los empleados al tiempo que se promueve una gestión del riesgo sólida y efectiva que evite que la retribución variable pueda crear incentivos a comportamientos individuales de asunción excesiva de riesgos.

La fijación del complemento variable tendrá en cuenta:

- √ Existencia de beneficio antes de impuestos suficiente para cubrir el fortalecimiento financiero de la Entidad y la retribución al Capital que viene siendo el triple de la rentabilidad de un activo sin riesgo.
- √ El grado de cumplimiento de los objetivos que por su función tienen todo empleado.
- √ Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no financieros, del Departamento, y los resultados globales de la Entidad.
- √ La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Entidad y sus riesgos empresariales.No obstante, en virtud del principio de proporcionalidad, y al objeto de posibilitar la efectiva aplicación de los requerimientos y principios establecidos por la normativa a la propia Entidad, el Consejo de Administración podrá establecer excepciones para el pago escalonado de la remuneración variable en consideración a determinados parámetros tales como su cuantía absoluta, la proporción que representa respecto al componente fijo o la magnitud del riesgo que puede asumir un gestor o un equipo de gestores en nombre de la Sociedad.
- √ El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la Entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
- √ La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración.
- √ La remuneración variable garantizada siempre tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y la Entidad posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo

√ En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.

5.2.3. Descripción del sistema de retribución variable anual

Todo empleado podrá tener acceso a una retribución variable anual de carácter no consolidable.

Dicha retribución recompensará la consecución de los objetivos globales anuales fijados para la Gestora y unos objetivos fijados para cada empleado.

La cuantía de la retribución variable se establecerá en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, según el sistema que se describe más adelante.

La retribución variable se percibirá en un pago único anual.

La participación en cualquier sistema de retribución variable supondrá la aceptación de las condiciones de ajuste de la retribución al riesgo que en cada momento establezca la Entidad.

5.2.4. Fijación de objetivos

Al establecer la política retributiva, entre otros, se tendrán en cuenta los siguientes elementos básicos:

- En relación al personal: Categoría profesional (administrativo, técnico, gestor, directivo, consejero).

- En relación a la propia política: claridad, equidad, competitividad.

La Gestora adopta un modelo de política retributiva dirigido a la individualización y personalización de la retribución, atendiendo a cada caso específicamente y en función del talento, grado de cualificación, nivel de compromiso, profesionalidad, trato con el cliente, fidelidad, etc.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES:

La retribución total del personal de GESBUSA S.G.I.I.C. se divide en dos colectivos el de Gestión y Dirección y el de Administración.

1. Equipo de Gestión

La retribución variable dependerá de la revalorización de los fondos gestionados en contraposición con los Índices Bursátiles y Benchmarks adoptados generales de los mercados y seguido del grado de satisfacción de los partícipes de los fondos gestionados medido a través de las posibles quejas planteadas al defensor del participe, así mismo se tendrá en cuenta la calificación que los fondos gestionados por Gesbusa tienen en clasificadores internacionales como Morning Star.

2. Personal del Departamento de Administración

La fijación de la parte variable de retribución dependerá de:

a) Errores cometidos en el desempeño de la función asignada a cada trabajador.

b) Reclamación de participes consecuencia de esos posibles errores.

c) Fallos detectados por los órganos de supervisión, control, auditoria, etc.

Se podrá valorar la iniciativa propia, la dedicación, el compromiso con la Sociedad, la honestidad, trabajo en equipo, resolución de problemas

5.2.5. Proceso de evaluación del cumplimiento de los objetivos

El Consejo de Administración evaluará el grado de cumplimiento de los objetivos que se fijaron para el ejercicio evaluado con el fin de que disponga de la información necesaria para supervisar las propuestas de asignación individual de la retribución variable, su adecuación al presupuesto previsto en este concepto y al grado de cumplimiento de los objetivos.

Se dejará constancia por escrito de la evaluación realizada a cada empleado.

6. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración de la entidad adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación y dela aprobación de dicha Política.

Adicionalmente, la política de remuneración será objeto, al menos una vez al año, de una evaluación global por la Unidad de Auditoría interna de la Entidad, al objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función de supervisión.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Entidad o la CNMV, la Entidad estime procedente incluir.