



GESTIÓN DE PATRIMONIOS  
MOBILIARIOS, A.V, SA.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES



## I. INTRODUCCIÓN

En virtud de las novedades introducidas por la Circular 5/2011, de la CNMV que modifica parcialmente, entre otras, la Circular 12/2008, sobre solvencia de las empresas de servicios de inversión y sus grupos consolidados, desarrollando las nuevas obligaciones en materia de remuneraciones recogidas tanto en el artículo 70 bis.1 de la Ley del Mercado de Valores como en el Capítulo VIII del Título II del Real Decreto 216/2008 de recursos propios de las entidades financieras se hace necesario adoptar una Política de Remuneración de la Sociedad.

Sin perjuicio de todo lo anterior, y conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, el Consejo de Administración hará público a través del informe de Solvencia con periodicidad anual, información relativa a la Política de Remuneración para las categorías de empleados de la Sociedad cuyas actividades profesionales puedan tener impacto en sus perfiles de riesgo, el cual incluirá, entre otros, información relativa al proceso de decisión utilizado para determinar La Política de Remuneración; las características fundamentales del sistema de remuneración; la relación entre la remuneración percibida, las funciones desarrolladas, los riesgos de la Sociedad y el efectivo desempeño por parte de los mencionados empleados; e información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por actividad.

## II. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

En la elaboración de la presente Política de Remuneración, la Sociedad ha procurado que las retribuciones se orienten por las condiciones de mercado de entidades equiparables por razón de su tamaño y complejidad procurando que la retribución se ajuste a criterios de moderación y adecuación con los resultados de la Sociedad.

La presente Política de Remuneración persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas a las que resulte de aplicación, con el fin de, por un lado atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad.

En virtud de lo anterior, la presente Política de Remuneración se basa fundamentalmente en los siguientes principios:

- (a) La Política de Remuneración de la Sociedad será de aplicación a aquellas categorías de empleados de la Sociedad cuyas actividades profesionales podrán incidir en el perfil de riesgo de la misma, no siendo de aplicación a los miembros del Consejo de Administración, en razón a tal condición, por tratarse de un cargo no remunerado y en el que no existe dieta de ninguna índole por asistencia.
- (b) La Política de Remuneración de la Sociedad será compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo, promoviendo siempre dicha gestión, no ofreciendo en consecuencia, incentivos por una asunción de riesgos que sobrepase el nivel de riesgo tolerado por la Sociedad y evitando cualquier tipo de conflicto de interés.
- (c) La Política de Remuneración de la Sociedad será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, valores e intereses de la Sociedad a largo plazo, siendo objeto de revisión con carácter anual, a fin de que el Consejo pueda proponer las modificaciones que, en su caso, considere oportunas.
- (d) Asimismo, el Consejo de Administración tomará en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que conlleva el papel de cada individuo, así como todos los tipos de riesgos actuales y futuros.



- (e) Los componentes variables de la remuneración serán totalmente flexibles permitiendo su modulación hasta el punto de que sea posible suprimir totalmente la remuneración variable.
- (f) Para determinar la retribución variable vinculada a resultados, se tendrán en cuenta los resultados del individuo (valorados conforme a criterios financieros y no financieros) y los resultados globales de la Sociedad.
- (g) Al evaluar los resultados al objeto de calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- (h) La retribución variable únicamente será abonada si resulta sostenible de acuerdo con la situación de la Sociedad, y si se justifica en función de los resultados de la misma y de la unidad de negocio y del empleado de que se trate,
- (i) La Sociedad podrá exigir la devolución total o parcial de la retribución variable atendiendo a La inexactitud manifiesta de los datos utilizados para su cálculo.
- (j) El personal cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos se comprometerá a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad, que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración.
- (k) Los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos por el transcurso del tiempo, estableciéndose de forma que no recompensen los malos resultados.
- (l) El eventual régimen de pensiones que se establezca, se ajustará al mercado y a lo establecido en la normativa aplicable.
- (m) El eventual régimen de derechos en materia de viudedad, orfandad y fallecimiento que se establezca, se ajustará al mercado y a lo establecido en la normativa aplicable.

A los efectos de garantizar una adecuada implementación y supervisión de la presente Política de Remuneración y de sus principios generales, se establecerá un esquema organizativo que permita que el personal que ejerza funciones de control dentro de la Sociedad sea independiente de las unidades de negocio que supervise, cuente con la autoridad necesaria y sea remunerado en función de sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.



### III. SUPERVISIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Conforme a la estructura, tamaño complejidad y actividad desempeñada por la sociedad corresponderá al Consejo de Administración todo lo relacionado con las cuestiones de carácter retributivo, velando por la observancia de La Política de Remuneración establecida por la Sociedad, proponiendo en su caso las modificaciones que estime oportunas.

El Consejo de Administración se reunirá para tratar estos aspectos con la frecuencia necesaria para el cumplimiento de sus cometidos, y al menos, una vez al año o cuando lo solicite alguno de sus miembros.

El Consejo de Administración es el órgano competente para el seguimiento de la aplicación de la Política de Remuneración vigente en cada momento, de conformidad con la normativa aplicable. A este respecto analizará año a año, la determinación de los conceptos retributivos aplicables al colectivo incluido en el ámbito subjetivo de la presente Política, según la categoría de cada uno de sus integrantes, la determinación de la estructura de la retribución variable, diferenciando entre componentes anuales y diferidos, así como la aplicación de los objetivos, determinados por el Consejo de Administración sobre cuya base se referencia la percepción de la retribución variable prevista para cada nivel retributivo y la forma de pago de la misma.

### IV. ÁMBITO SUBJETIVO

La presente Política de Remuneraciones será aplicable de manera individual a aquellas personas cuya **actividad profesional pueda incidir en el perfil de riesgo** de la misma, que en la actualidad son:

- Consejero Delegado y Director General.