

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

GBS FINANZAS INVESTCAPITAL A.V., S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES

I. INTRODUCCIÓN

En aplicación de la Directiva 2014/65/UE sobre Mercados de Instrumentos Financieros, Mifid II, y del Reglamento Delegado 2017/565 artículo 27, **GBS FINANZAS INVESTCAPITAL A.V., S.A.** (en adelante, la “**Sociedad**”) debe definir y aplicar políticas y prácticas remunerativas de conformidad con procedimientos internos adecuados y teniendo en cuenta los intereses de todos los clientes de la empresa, con el fin de que estos reciban un trato equitativo y que sus intereses no se vean menoscabados por las prácticas de remuneración adoptadas por la sociedad.

Así, la Sociedad debe aprobar una política de remuneraciones, en la cual se establezcan los principios que deben inspirar la toma de decisiones en materia de remuneraciones, y que permitan a los empleados conocer los criterios que serán utilizados en la fijación de su remuneración variable.

De acuerdo con el artículo 5 del Reglamento (UE) 2019/2088, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, GBS ha incluido información en su política de remuneraciones sobre la coherencia de la misma con la integración de los riesgos de sostenibilidad.

Así, entre los principios básicos que rigen esta política, se incluye que “se asegurará de no remunerar ni evaluar el rendimiento de su personal de un modo que entre en conflicto con su obligación de actuar en el mejor interés de sus clientes teniendo en consideración los riesgos en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo (ESG), así como las obligaciones de transparencia recogidas en el Reglamento (UE) 2019/2088”.

Por tanto, con objeto de evitar que una estructura remunerativa mal concebida afecte negativamente a la gestión y asunción de riesgos; la Sociedad desea implantar una política y unas prácticas remunerativas acordes a una gestión racional y eficaz del riesgo.

II. NORMATIVA APLICABLE

- Reglamento (UE) 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad (SFDR).

- Reglamento Delegado 2017/565 por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo 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 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la directiva 2011/61/UE.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, "**Ley 10/2014**").
- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (en adelante, "**CRD IV**").
- Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión (en adelante, "**Reglamento (UE) n.º 575/2013**").
- Guía sobre prácticas y políticas de remuneración elaborada por el Comité Europeo de Supervisores Bancarios (en adelante, la "**Guía de la EBA**").
- Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores (en adelante, la "**LMV**").
- Real Decreto 216/2008, de 15 de febrero, de recursos propios de las entidades financieras (en adelante, "**RD 216/2008**").
- Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión y por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva, aprobado por el Real Decreto 1309/2005, de 4 de noviembre (en adelante, "**RD 217/2008**").
- Circular 2/2014, de 23 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre el ejercicio de diversas opciones regulatorias en materia de solvencia para las empresas de servicios de inversión y sus grupos consolidables (en adelante, la "**Circular 2/2014**").

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A. Ámbito de aplicación subjetivo

La política de remuneraciones establecida en el presente Manual será aplicable a todo el personal de la Sociedad, sin perjuicio de que determinados principios resulten de aplicación únicamente al denominado “personal identificado”.

A estos efectos, salvo que se demuestre que no tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la Sociedad, las siguientes categorías de empleados se considerarán incluidas en el “Personal Identificado”:

- Miembros ejecutivos y no ejecutivos del Consejo de Administración;
- Altos directivos;
- Personal responsable de funciones de control;
- Personal responsable de la gestión, administración, comercialización y RRHH;
- Otros responsables de asumir riesgos, como aquellos que debido a su actividad profesional pueden ejercer influencia significativa en el perfil de riesgo de la Sociedad; y
- Aquellos empleados cuya remuneración total les sitúe en la misma banda de remuneración que los altos directivos y los empleados que asumen riesgos.

La enumeración anterior no es limitativa, ya que, en cualquier caso, se considerará “Personal Identificado” a cualquier empleado que pueda afectar al riesgo de la Sociedad.

B. Ámbito de aplicación objetivo

El presente Manual resultará de aplicación a toda Remuneración percibida por el personal de la Sociedad, entendiéndose por Remuneración todas las formas de pago o beneficios pagados por la Sociedad dentro del ámbito de la contraprestación por la prestación de servicios llevada a cabo por el personal.

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, incluyendo entre estos últimos el seguro médico.

Sin embargo, los siguientes pagos o beneficios no se considerarán Remuneración:

- Los pagos o beneficios auxiliares que sean parte de una política general, no discrecional, aplicable a toda la Sociedad y que no tienen efectos de incentivo en términos de asunción de riesgos;
- Los pagos de dividendos a socios de la Sociedad ya sean percibidos de manera directa o indirecta.

IV. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Dado que la normativa sobre remuneraciones establece que los principios deberán aplicarse de manera acorde con el carácter, la escala y la complejidad de sus actividades, a continuación, se determinan los factores que justifican que el principio de proporcionalidad resulta aplicable a la Sociedad:

La Sociedad no tiene una organización legal compleja, no cotiza en mercados regulados ni tiene una estructura interna de gobierno que presente especial complejidad.

Por tanto, si tenemos en cuenta el criterio de la organización interna, sirviéndose de la proporcionalidad, la Sociedad podría no aplicar ciertos principios en materia de remuneraciones.

La Sociedad está autorizada para realizar únicamente los servicios gestión discrecional de carteras y asesoramiento en materia de inversiones. Por tanto, dadas las actividades autorizadas, la Sociedad podría aplicar el principio de proporcionalidad.

Respecto al tipo de clientes a los que se dirige la Sociedad, se centra en el segmento de clientes minoristas y clientes profesionales.

En base a todo lo anterior, y combinando el tamaño, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades, se considera que el principio de proporcionalidad es de aplicación a la Sociedad, motivo por el cual, siguiendo la Guía de la EBA, la Sociedad ha decidido no aplicar los requisitos establecidos en la CRDIV relativos a:

- la remuneración variable en instrumentos¹;

¹ Menos el 50 por ciento de cualquier elemento de remuneración variable, ya sea diferido o no diferido, se fijará alcanzando un adecuado equilibrio entre:

1.º acciones o títulos de propiedad equivalentes, en función de la forma jurídica de la entidad de que se trate, o instrumentos vinculados con las acciones u otros instrumentos no pecuniarios equivalentes, en el caso de una entidad de crédito que no cotice en un mercado organizado oficial y,

2.º cuando sea posible, otros instrumentos que pueda determinar el Banco de España, en el sentido del artículo 52 o del artículo 63 del Reglamento (UE) n.º 575/2013, de 26 de junio, u otros instrumentos que puedan ser convertidos en su totalidad en instrumentos de capital de nivel 1 ordinario, o capaces de absorber pérdidas, que reflejen de manera adecuada en cada caso la calificación crediticia de la entidad de crédito en cuanto empresa en funcionamiento y resulten adecuados a efectos de remuneración variable.

- la retención²;
- el aplazamiento³;
- la incorporación a posteriori del riesgo para la remuneración variable⁴
- el equilibrio entre remuneración fija y variable⁵, y
- la existencia de un Comité de Remuneraciones⁶.

² Principio regulado en el art 34.1, l) del la Ley 10/2014: “Los instrumentos mencionados en este apartado estarán sometidos a una política de retención adecuada concebida para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la entidad de crédito. El Banco de España podrá imponer restricciones al diseño o a los tipos de estos instrumentos e incluso prohibir algunos de ellos. Lo dispuesto en esta letra será aplicable tanto a la parte del componente variable de remuneración diferida de acuerdo con la letra m) como a la parte del componente variable de remuneración no diferida.

³ Principio regulado en el art 34.1 m) del la Ley 10/2014: “Una parte sustancial, y en todo caso al menos el 40 por ciento del elemento de remuneración variable se diferirá durante un periodo no inferior a entre tres y cinco años y se adaptará correctamente a la naturaleza de los negocios, sus riesgos y las actividades del miembro del personal correspondiente.

No se percibirá la remuneración pagadera en virtud de las disposiciones de diferimiento más rápidamente que de manera proporcional. En el caso de un elemento de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60 por ciento. La duración del periodo de aplazamiento se determinará teniendo en cuenta el ciclo económico, la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal de que se trate”.

⁴ Principio regulado en el art 34.1 n) de la Ley 10/2014: “La remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o se consolidará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, y si se justifica sobre la base de los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate.

Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando la entidad obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, en su caso, a través de cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de retribuciones ya satisfechas.

Hasta el cien por cien de la remuneración variable total estará sometida a cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. Las entidades establecerán criterios específicos para la aplicación de las cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. En dichos criterios se recogerán, en particular, situaciones en las que el empleado haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la entidad y en las que incumpla las oportunas exigencias de idoneidad y corrección”.

⁵ Principio regulado en el art 34.1 f) de la Ley 10/2014: “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”.

⁶ Principio regulado en el art 70 ter. Dos de la LMV: “Las empresas de servicios de inversión deberán constituir un comité de remuneraciones. La Comisión Nacional del Mercado de Valores podrá determinar que una empresa de servicios de inversión, en razón a su tamaño, su organización interna, la naturaleza, el alcance o la escasa complejidad de sus actividades, pueda constituir el citado comité de manera conjunta con el comité de nombramientos, o bien quede exenta de este requisito”.

No obstante lo anterior, este artículo no será de aplicación a las empresas de servicios de inversión que cumplan los requisitos siguientes:

- a)** No estar autorizadas a prestar el servicio auxiliar al que se refiere el artículo 63.2.a).
- b)** Prestar únicamente uno de los servicios o actividades de inversión enumerados en el artículo 63.1.a), b), d) y g)

GBS Finanzas Investcapital, A.V., S.A. C/ José Ortega y Gasset, 7 28006 Madrid T:91 436 44 51
Inscrita en el Reg. de Madrid, Tomo 19.232, Folio 55, Hoja M-336770 C.I.F. A83760249
Inscrita en el Reg. de la CNMV con el nº 232

V. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN

Los principios en los que se basa la política y prácticas de remuneración quedan divididos en dos bloques: (i) principios de gobernanza y transparencia; y (ii) principios de adecuación al riesgo, los cuales a su vez se dividen en generales para todo el personal y específicos para el “Personal Identificado”.

A. Principios de ajuste al riesgo

➤ Principios de obligado cumplimiento con carácter general

- La política remunerativa será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la Sociedad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.
- 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.
- El personal que ejerza funciones de control dentro de la Sociedad será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.
- La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada por el Consejo de Administración.
- El Consejo de Administración adoptará y revisará anualmente los principios generales de la política de remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación.
- Al menos una vez al año, se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política remunerativa, al objeto de verificar si se cumplen las políticas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función supervisora.
- De acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros,

c) No estar autorizadas para tener en depósito dinero o valores de sus clientes y que, por esta razón, nunca puedan hallarse en situación deudora respecto de dichos clientes.

Este artículo tampoco será de aplicación a aquellas empresas de servicios de inversión autorizadas exclusivamente a prestar el servicio a que se refiere el artículo 63.1 h).

los participantes de mercado y los asesores financieros deben informar a los clientes (i) de los potenciales riesgos ESG a los que sus inversiones están expuestas; (ii) el potencial impacto en el valor de las mismas y (iii) del proceso de debida diligencia ante impactos adversos por la materialización de los riesgos ESG en sus inversiones.

- En consonancia con lo establecido en la normativa MiFID, la entidad asegurará no remunerar o evaluar el rendimiento de su personal de un modo que entre en conflicto con su obligación de actuar en el mejor interés de sus clientes teniendo en consideración los riesgos en materia medioambiental, social y de gobierno corporativo (ESG), y las obligaciones de transparencia recogidas en el Reglamento (UE) 2019/2088.

➤ **Principios aplicables a la remuneración del personal identificado**

- La política remunerativa promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad.
- 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.
- Se distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de la remuneración variable y la remuneración fija.
- La remuneración fija deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.
- La remuneración variable deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo.
- Los pagos por rescisión anticipada de contratos se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados.
- Los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de la

Sociedad a largo plazo, para lo cual incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.

- Alineación al riesgo de la remuneración variable:
 - cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinarán los resultados de la persona, valorados conforme a criterios, tanto financieros como no financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de la Sociedad.
 - la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en los resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad y sus riesgos empresariales.
 - El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital.
 - Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.
 - La asignación de los componentes variables de remuneración en la entidad tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.

VI. ELEMENTOS DE LA REMUNERACIÓN

Como principio general, la Sociedad ha estipulado el paquete de remuneración total del personal en base a los principios de remuneración que le son de aplicación según el principio de proporcionalidad anteriormente analizado, de tal modo que la remuneración fija sea suficientemente elevada, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración. Y se mantiene en todo momento una separación absoluta entre los elementos fijos y variables. El equilibrio adecuado entre los elementos de remuneración fija y variable puede variar en función de los miembros del personal, de acuerdo con las categorías profesionales y las funciones de cada uno de ellos. Los diversos elementos de la remuneración se combinan para garantizar un paquete remunerativo adecuado y equilibrado que refleje la unidad de negocio, el rango del empleado en la Sociedad y la actividad profesional, así como las prácticas del mercado.

Los elementos concretos de la remuneración del personal son los siguientes:

- *Remuneración fija:*

La remuneración fija se determina en base a la función del empleado particular, incluyendo su responsabilidad, sus funciones, su capacidad, antigüedad, rendimiento y condiciones del mercado.

- *Remuneración variable:*

La remuneración en función del rendimiento recompensa a los empleados con mayor rendimiento que refuerzan las relaciones de negocio a largo plazo y generan ingresos y valor para la Sociedad. Dicha remuneración se paga a través de una bonificación.

La remuneración variable se concede de un modo que promueve una gestión eficaz del riesgo y no fomenta una asunción de riesgos excesiva. La Sociedad mantiene una política flexible en cuanto a la remuneración variable, lo que implica que ésta se reducirá en caso de rendimientos negativos por parte del empleado correspondiente, su unidad o la Sociedad en su conjunto, pudiendo incluso llegar a ser nula en el caso de que la Sociedad no pueda asumir su pago.

El pago en función del rendimiento no está garantizado y ningún empleado tendrá derecho a dicho pago por contrato, puesto que se trata de una remuneración cuyo importe se decide de manera discrecional por la Sociedad.

El rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados.

La remuneración variable se concede de modo que se eviten los conflictos de interés:

- La remuneración variable de los empleados dependerá del resultado financiero de la Sociedad y del rendimiento individual de cada empleado;

A la hora de determinar el rendimiento individual, se tendrán en cuenta tanto criterios financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos), así como el cumplimiento de las normas y procedimientos internos. Asimismo, el rendimiento se determinará en función de unos objetivos predeterminados.

La evaluación de los elementos de la remuneración basados en el rendimiento estará fundamentada en el rendimiento a largo plazo de la Sociedad y tendrá en cuenta el riesgo asociado con el rendimiento.

- Los criterios usados para determinar el importe de la remuneración variable son comunes para todo el personal e incluyen criterios cuantitativos y cualitativos; y

- La remuneración fija es suficientemente elevada, hasta tal punto que sea posible no pagar ningún componente variable de la remuneración.

Actualmente no se están considerando criterios de ESG (medioambiental, social y de gobierno corporativo) como elemento a valorar en las remuneraciones variables. La determinación de la retribución en función del rendimiento será aprobada por el Consejo de administración.

VII. GESTIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva de la Sociedad incluye el conjunto de principios y directrices con las que se gestiona la remuneración del personal.

El modelo de retribución de la Sociedad estará integrado en la estrategia empresarial ya que se trata de un elemento que debe ser gestionado globalmente y a todos los niveles de la estructura organizativa. Una política retributiva eficaz debe formar parte de la gestión integral de los recursos humanos y de la propia dirección de la organización.

El Consejo de administración llevará a cabo anualmente una revisión del cumplimiento de la política retributiva, con el fin de asegurar que (i) el pago de las remuneraciones es adecuado; (ii) la política es acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciando dicho tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo y (iii) el perfil de riesgo y los objetivos a largo plazo de la Sociedad se reflejan adecuadamente.

Con la misma periodicidad anual, se realizará una evaluación de los empleados, a través de entrevistas entre cada empleado y un superior, en las que se valorarán los objetivos y resultados logrados, así como las capacidades, actitudes y recursos utilizados al efecto. Asimismo, se comunicará a los empleados el modelo retributivo, que se fijará en función de cada categoría, experiencia y formación, lo que favorecerá su motivación y su compromiso respecto de la Sociedad.

A este respecto, cada área funcional de la Sociedad establece un nivel de competencias adecuado al personal en función del conocimiento y habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas asociadas a cada puesto de trabajo, indicando a los empleados los niveles de responsabilidad, profesionalidad y competencia que se espera de cada uno de ellos.

En cuanto a la política de remuneraciones variables en función de los objetivos conseguidos, la Sociedad tiene el criterio de no determinar exclusivamente la remuneración en función de la obtención de resultados a corto plazo, o de consecución de objetivos poco realistas, que pueden inducir a prácticas del personal tendentes a asumir riesgos excesivos. El respeto de los procedimientos establecidos es importante a la hora de establecer las remuneraciones variables de los empleados.

VIII. CONTROL DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

El Consejo de Administración, que fijará los principios generales de la política remunerativa, debe asegurar que la política de remuneración de la Sociedad es consistente con la gestión efectiva del riesgo, para lo cual, debe comprobar que dicha política (i) está alineada con la estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses de la Sociedad; (ii) promueve la no asunción de riesgos excesivos en comparación con la política de inversión; y (iii) permite a la Sociedad alinear los intereses de la Sociedad, y de sus inversores, con los del personal identificado, a la vez que asegura una buena situación financiera.

El responsable de Cumplimiento Normativo de la Sociedad comprobará anualmente el cumplimiento la política retributiva de la misma.

La entidad en la que la Sociedad tiene delegada la función de Auditoría Interna verificará la existencia de la política retributiva y podrá llevar a cabo las siguientes comprobaciones:

- a. Que existe dicha política retributiva, y que la misma está aprobada formalmente por el Consejo de Administración de la Sociedad.
- b. Que la política retributiva aprobada por la Sociedad tiene en cuenta los siguientes principios:
 - Comunicación interna: Anualmente se realizará una evaluación de los empleados, a través de entrevistas entre cada empleado y un superior, en las que se valorarán los objetivos y resultados logrados, así como las capacidades, actitudes y recursos utilizados al efecto. Asimismo, se comunicará a los empleados el modelo retributivo y la retribución variable que recibirá. Además, el presente manual se pondrá a disposición de los empleados para su consulta.
 - Equidad: Se tendrá en cuenta la categoría profesional, sin perjuicio de la evaluación del desempeño, y del nivel de responsabilidad, que puede determinar diferencias en puestos semejantes.
 - Fijación de los conceptos retributivos que se deben tener en cuenta para determinar la cuantía final de la remuneración.
- c. Comprobar que la política retributiva se establece de tal forma que no se adoptan estrategias de inversión que excedan los niveles de riesgo apropiados para la Sociedad.

La periodicidad para la realización de esta prueba de auditoría será la establecida en la Sociedad siguiendo el principio de proporcionalidad.

Fecha de modificación de la política: 22 de junio de 2022